



21 horas

Porque uma semana de trabalho menor pode ajudar todos nós a prosperar no século XXI*

nef é um centro de investigação-ação independente que inspira e demonstra a real economia do bem-estar econômico.

Nosso objetivo é melhorar a qualidade de vida promovendo soluções inovadoras que desafiem o pensamento dominante sobre questões econômicas, ambientais e sociais. Nós trabalhamos em parceria e colocamos as pessoas e o planeta em primeiro lugar.

nef (the new economics foundation) é uma organização sem fins lucrativos fundada em 1986 pelos líderes da The Other Economic Summit (TOES), a qual pressionou para a inclusão de temas como a dívida internacional na agenda da cúpula do G8. Tem tomado a iniciativa de ajudar a estabelecer novas coalizões e organizações como o Jubilee 2000 contra a dívida externa; o Ethical Trading Initiative; o *UK Social Investment Forum*, e criar novos indicadores para medir o bem-estar social e econômico.

*Traduzido do original em inglês "21 hours: Why a shorter working week can help us all to flourish in the 21st century". Esta tradução não foi verificada pela nef (the new economics foundation). O original pode ser acessado em <http://www.neweconomics.org/publications/21-hours>

Prefácio à edição Brasileira

O Decrescimento-Brasil apresenta o documento “21 hours: Why a shorter working week can help us all to flourish in the 21st century” em versão traduzida para o português. Objetivamos com isto tornar disponível aos brasileiros parte do debate contemporâneo sobre a redução da jornada de trabalho que tem ido para além das questões trabalhistas históricas. Novos elementos têm sido incorporados nesse debate colocando-se o tempo consumido pelo trabalho numa relação direta e causal da insustentabilidade socioambiental das sociedades humanas. Deste modo, para a construção de uma sociedade em que a sustentabilidade seja um princípio, a relação entre ser humano e trabalho deve ser transformada sendo a redução da jornada de trabalho um aspecto fundamental a ser considerado.

Obviamente que entendemos que a realidade dos países europeus, especialmente a Inglaterra que é a base deste relatório, é em muitos sentidos diferenciada da realidade brasileira. É salutar esclarecermos que não estamos propondo a aceitação cega e acrítica das propostas e análises deste relatório para a realidade brasileira. A tradução deste documento tem a intensão de inspirar esse debate aqui. Sabendo das diferenças sociais, econômicas, políticas e ambientais entre os países da Europa e do Brasil, afirmamos que o próximo passo do Decrescimento-Brasil será elaborar estudo específico para a realidade brasileira.

A jornada de trabalho no Brasil é uma das maiores do mundo e para piorar não existe limitação para a realização de horas extras. Atualmente no Brasil o debate a respeito da redução da jornada de trabalho ainda está restrito às centrais sindicais e trata da redução da semana de trabalho oficial de 44 para 40 horas semanais apresentada via Projeto de Emenda Constitucional no 231/95. Mesmo sendo uma proposta conservadora, esse projeto está em tramitação no Congresso Nacional há 16 anos e há grande lobby do setor produtivo para que não seja aprovada. Isto demonstra que a proposição de uma redução de jornada de trabalho muito maior enfrentará uma grande resistência e que portanto, necessitará de uma forte articulação de diversos setores da sociedade para além das representações trabalhistas.

A partir desta tradução o Decrescimento-Brasil se apresenta como mais um ator a se agregar no processo de transformação da relação entre a sociedade e o trabalho remunerado. Pretendemos também alimentar a ousadia dos que querem revolucionar o futuro e construir um projeto de civilização que nos oriente a tomar as decisões corretas no presente. Revolução esta em que o trabalho é um dos aspectos a serem transformados.



Índice

Sumário Executivo	2
Introdução	5
Como usamos nosso tempo hoje	8
Exemplos práticos de como fazer as coisas de forma diferente	11
Como o trabalho semanal foi inventado	13
Razões pelas quais queremos avançar para 21 horas	16
Problemas na transição	26
Condições necessárias	28
Anexo	33
Notas	34

Sumário Executivo

Este relatório apresenta os argumentos para uma semana de trabalho muito menor, propondo uma mudança radical no que é considerado “normal” – baixar das 40 horas semanais, ou mais, para 21 horas semanais. Embora as pessoas possam optar por trabalhar mais ou menos horas, propomos que uma semana de trabalho de 21 horas - ou o seu equivalente ao longo do ano – deve se tornar o padrão geralmente esperado pelo governo, empregadores, sindicatos, trabalhadores e todos os demais.

A visão

Avançar rumo a uma jornada de trabalho remunerado muito menor oferece uma nova rota de saída para múltiplas crises enfrentadas atualmente. Muitos de nós consumimos além de nossas capacidades econômicas e bem além dos limites do ambiente natural- e ainda assim não conseguimos melhorar o nosso bem-estar-, enquanto tantos outros sofrem com a pobreza e a fome. A continuação do crescimento econômico nos países ricos¹ tornará impossível alcançar as urgentes metas de redução de emissão de carbono. As desigualdades crescentes, a economia global em declínio, o esgotamento crítico dos recursos naturais e a aceleração das mudanças climáticas representam sérias ameaças ao futuro da civilização humana.

Uma semana de trabalho “normal” de 21 horas poderia ajudar a solucionar uma série de problemas urgentes e interligados, tais como: excesso de trabalho, desemprego, consumismo, elevadas emissões de carbono, bem-estar reduzido, desigualdades, falta de tempo para viver de forma sustentável e para cuidar de si e dos outros ou simplesmente para aproveitar a vida.

21 horas como a nova “norma”

Vinte e uma horas é uma cifra que está próxima da média do que as pessoas em idade ativa na Grã Bretanha passam no trabalho remunerado e um pouco mais do que a média gasta no trabalho não-remunerado. Experimentos com horas de trabalho reduzidas sugerem que as mesmas podem ser populares onde as condições são estáveis e os salários favoráveis, e que um novo padrão de 21 horas semanais poderia ser consistente com a dinâmica de uma economia de baixo carbono.

Não há nada de natural ou inevitável no que é considerado “normal” hoje em dia. O tempo, assim como o trabalho, têm se tornado mercadorias – um recente legado do capitalismo industrial. No entanto, essa lógica da era industrial está fora de sintonia com as condições atuais onde as comunicações instantâneas e as tecnologias móveis trazem novos riscos e pressões, bem como oportunidades. O desafio é quebrar o poder desse velho relógio industrial, sem adicionar novas pressões, e liberar tempo para que se possa viver de forma sustentável.

Para enfrentar esse desafio, devemos mudar a nossa forma de valorar o trabalho remunerado e o não-remunerado. Por exemplo, se o tempo médio dedicado ao trabalho doméstico não-remunerado e ao o cuidado com as crianças na Grã Bretanha em 2005 fossem valorados com base no salário mínimo, os mesmos valeriam o equivalente a 21% do Produto Interno Bruto (PIB) do Reino Unido.

Planeta, pessoas e mercados: razões para mudar

Uma semana de trabalho mais curta alteraria o ritmo de nossas vidas, remodelaria os nossos hábitos e convenções e alteraria profundamente a

cultura dominante da sociedade ocidental. Os argumentos para uma semana de 21 horas recaem em três categorias, como reflexo de três “economias” interdependentes ou fontes de riqueza, derivadas das fontes naturais do planeta, dos recursos humanos e dos relacionamentos inerentes ao cotidiano de todos e dos mercados. Nossos argumentos são baseados na premissa de que precisamos reconhecer e valorizar essas três economias e garantir que as mesmas trabalhem juntas para uma justiça social sustentável.

Proteger os recursos naturais do planeta. Avançar rumo a uma semana de trabalho mais curta ajudaria a quebrar o ciclo de viver para trabalhar, trabalhar para ganhar e ganhar para consumir. As pessoas poderiam tornar-se menos apegadas ao consumo intensivo em carbono e mais apegadas aos relacionamentos, aos hobbies e aos locais que absorvam menos dinheiro e mais tempo. Isso ajudaria a sociedade a sobreviver sem um crescimento baseado tão intensivamente no carbono, a liberar tempo para as pessoas viverem de forma mais sustentável e reduzirem a emissão de gases do efeito estufa.

Justiça social e bem-estar para todos Uma semana de trabalho “normal” de 21 horas poderia ajudar a distribuir o trabalho remunerado de forma mais homogênea entre a população, reduzindo o mal estar associado ao desemprego, às longas jornadas de trabalho e à falta de controle sobre o tempo. Também tornaria possível que o trabalho remunerado e o não-remunerado fossem distribuídos de forma mais equilibrada entre homens e mulheres; que os pais e mães pudessem passar mais tempo com os seus filhos e que esse tempo fosse despendido de forma diferente; que as pessoas pudessem retardar a sua aposentadoria, se assim quisessem, e que se tivesse mais tempo para cuidar dos outros, para participar de atividades locais e para desenvolver outras atividades de sua escolha. De forma crucial, isso permitiria que uma “economia humana”² (core economy) prosperasse graças a um melhor e maior uso dos recursos humanos não mercantizados na definição e na materialização das necessidades individuais e coletivas. Seria uma forma de liberar tempo para as pessoas agirem como parceiras, em pé de igualdade, de profissionais e servidores públicos, na co-produção do bem-estar.

Uma economia próspera e robusta. Um número reduzido de horas de trabalho poderia ajudar a economia a adaptar-se às necessidades da sociedade e do meio ambiente, ao invés da sociedade e do meio ambiente se subjugarem às necessidades da economia. O mundo dos negócios se beneficiaria com a entrada de mais mulheres no mundo do trabalho; com o fato dos homens poderem levar vidas mais completas e equilibradas; e com a redução do estresse no ambiente de trabalho proveniente do malabarismo de conciliar trabalho remunerado com os afazeres do lar. Também poderia ajudar a pôr fim ao modelo de crescimento baseado no crédito, desenvolver uma economia mais elástica e adaptável, assim como salvaguardar recursos públicos para investimentos em uma estratégia industrial de baixo carbono e outras medidas de suporte para uma economia sustentável.

Problemas da transição

Obviamente, avançar da situação atual para esse cenário futuro não será uma tarefa simples. A mudança proposta para as 21 horas precisa ser vista em termos de uma ampla e gradual transição para a sustentabilidade social, econômica e ambiental. Entre os problemas que podem surgir no decorrer desta transição estão o risco do aumento da pobreza resultante da redução do poder aquisitivo daqueles com salários baixos; poucas novas vagas de emprego, já que as pessoas que já possuem emprego aceitariam fazer mais horas extras; uma resistência dos empregadores devido ao aumento dos custos e da falta de empregados qualificados; resistência dos trabalhadores e sindicatos devido ao impacto sobre os salários em todos os níveis de renda; e do surgimento de uma oposição política mais geral como, por exemplo, de movimentos para impor a redução de horas.

Condições necessárias para abordar os problemas da transição.

O nef (the new economics foundation) está iniciando o trabalho para desenvolver um novo modelo econômico que irá ajudar a projetar uma economia em “condição estável” (steady-state) e abordar os problemas da transição para 21 horas. Ainda há muito trabalho a ser feito e as sugestões contidas neste relatório são mais para estimular o debate e a reflexão do que para oferecer soluções definitivas. As sugestões centram-se em alcançar a redução de horas de trabalho, garantir uma renda justa para todos, melhorar as relações de gênero e a qualidade de vida da família e mudar normas e expectativas.

Alcançando a redução de horas de trabalho. As condições necessárias para a redução bem sucedida do número de horas de trabalho remunerado incluem: reduzir gradualmente o número de horas de trabalho ao longo dos anos em consonância com incrementos salariais anuais; alterar a forma como o trabalho é gerenciado de forma a desencorajar horas extras; capacitar profissionais para combater a falta de pessoal qualificado e para ajudar que os desempregados por muito tempo possam voltar a fazer parte do mercado de trabalho; gerenciar o custo dos empregadores de forma a recompensar ao invés de penalizar a contratação de pessoal extra; assegurar uma distribuição mais estável e igualitária da renda; introduzir normas para padronizar as horas de trabalho, mas que também sejam flexíveis para atender às necessidades dos trabalhadores tais como a partilha de trabalho e prolongamento das licenças maternidade e sabáticas; e oferecer uma maior e melhor proteção aos trabalhadores autônomos contra os efeitos da baixa remuneração, longas jornadas de trabalho e insegurança.

Assegurar uma renda justa. Entre as opções para lidar com os impactos de uma semana de trabalho mais curta se incluem uma redistribuição de renda e riqueza através de uma taxa mais progressiva, aumento do salário mínimo, uma radical reestruturação dos benefícios do Estado, um mercado de carbono desenhado para redistribuir renda para as famílias pobres, serviços públicos mais amplos e melhores e incentivos às atividades e ao consumo não mercantilizáveis

Melhorar as relações de gênero e a qualidade de vida da família. Medidas para assegurar que a mudança para 21 horas tenha um impacto positivo ao invés de negativo nas relações de gênero e na vida da família incluem: flexibilidade nas condições de trabalho que encorajem uma distribuição de trabalho não-remunerado de forma mais igualitária entre homens e mulheres; creches de alta qualidade e que atendam a todos nos seus horários de trabalho remunerado; mais divisão de trabalho e limites de horas extras; aposentadoria flexível; medidas mais firmes que imponham a igualdade salarial e de oportunidades; mais empregos para homens em creches e como professores em escolas do ensino fundamental; mais creches, tempo de lazer e serviços de cuidado de adultos usando modelos produzidos de forma conjunta no seu desenho e execução; e maiores oportunidades para ação local de modo que se possam construir bairros no qual todos se sintam seguros e felizes.

Mudança de normas e expectativas. Há muitos exemplos de normas sociais aparentemente intratáveis, mas que mudaram muito rapidamente – por exemplo, atitudes relacionadas ao tráfico de escravos, o voto feminino, a utilização do cinto de segurança e do capacete e a proibição de fumar em locais públicos. A opinião pública pode mudar rapidamente da aversão para a aprovação como resultado da exposição de novas evidências, fortes campanhas e mudanças de contextos, incluindo um senso de crise. Há alguns sinais de que condições favoráveis começam a emergir para uma mudança de expectativa sobre o que seria uma semana “normal” de trabalho. Outras mudanças que poderiam auxiliar incluem construir uma cultura mais igualitária, aumentar a consciência sobre o valor do trabalho não-remunerado, apoio do governo para atividades não mercantilizáveis e debates nacionais sobre como usamos, valorizamos e distribuimos nosso trabalho e nosso tempo.

Nós estamos no começo do debate nacional. O próximo passo é fazer um exame minucioso dos benefícios, desafios, barreiras e oportunidades associadas com a mudança para uma semana de 21 horas no primeiro trimestre do século vinte e um. Isto deveria ser parte da Grande Transição para um futuro sustentável.

Introdução

Suponha que a semana normal de trabalho na Grã Bretanha tenha a duração de 21 horas. Nem 35 horas, nem 4 dias, mas 21 horas. É uma semana flexível e variável, mas é normal e que vai ao encontro da expectativa do governo, empregadores, sindicatos e da maioria da opinião pública.

Qualquer um pode discordar e é provável que muitos façam as coisas de forma diferente. Contudo, nós propomos que 21 horas de trabalho remunerado eventualmente substitua o que é considerado normal hoje: um horário das 9 às 17 horas, cinco dias por semana, e em determinados casos muito mais. 21 horas de trabalho semanal não se traduzem necessariamente em três dias de sete horas nem em cinco dias de um pouco mais de quatro horas. Talvez a melhor maneira de refletir sobre isso seja distribuir as 1092 horas de trabalho ao longo do ano, levando em conta a variedade de maneiras de como isso poderia ser feito. A chave está em imaginar uma mudança radical na distribuição do tempo de trabalho remunerado e de tudo que possa ser associado a isso.

Porque isso é digno de reflexão? O que tornaria isso possível? Quais seriam os efeitos?

A Visão

Uma mudança para 21 horas é, a nosso ver, essencial se quisermos alcançar três objetivos de suma importância: 1) uma economia isenta de carbono que não seja dependente do crescimento infinito 2) a justiça social e o bem-estar para todos e 3) um ambiente sustentável.

Atualmente, a pobreza e a fome convivem com o consumo excessivo. Nos países de alta renda se consome muito além das possibilidades econômicas da população, bem além dos limites do meio natural e de maneira que não gera satisfação. Os recursos naturais estão se esgotando de maneira crítica e temos um relógio climático que marca, na pior das hipóteses, o fim das condições adequadas para uma civilização estável à medida que o tempo avança.

Nós estamos em uma “sinuca de bico” e não é fácil vislumbrar onde podemos mudar. Quais botões podemos apertar? Quais rodas podemos virar para tomarmos uma nova direção? Como podemos garantir condições de vida segura e um nível de bem-estar decente para todos e ao mesmo tempo vivermos dentro dos limites naturais do nosso planeta? Existem poucas idéias que não foram debatidas e testadas exaustivamente, gerando resultados que variam muito e que raramente impressionam.

No entanto, uma possível alternativa não tem tido espaço no debate público como uma opção e escolha política potencialmente desejável. Ela trata da mudança para uma carga muito menor de trabalho remunerado – uma solução esquecida, ou nunca antes imaginada, para tentar resolver a tripla crise de aumento das desigualdades, de uma economia global em crise e da ameaça de uma catástrofe ambiental.

Uma semana de trabalho de 21 horas, ou o seu equivalente em horas distribuídas ao longo de um ano, respaldadas por garantias adequadas, poderia ajudar a resolver uma série de problemas urgentes e interligados: excesso de trabalho, desemprego, consumo excessivo, elevadas emissões de carbono, baixo bem-estar, desigualdade social arraigada, falta de tempo para viver a vida de forma sustentável e cuidar de si e dos outros e de simplesmente aproveitar a vida.

Economias consumistas e altamente competitivas prometem satisfação para todos, mas na verdade promovem o oposto. Aqueles que têm condições para participar nunca estão realmente satisfeitos, independentemente de tudo que consomem. Isto se deve ao fato do sistema ser projetado para promover a insatisfação, precisamente para manter as pessoas gastando a fim de impulsionar e justificar a continuidade do crescimento. Enquanto isso, aqueles que não podem participar deste ciclo de consumo são excluídos economicamente e socialmente. De forma geral, esse modelo conduz a um materialismo ambientalmente destrutivo. O crescimento contínuo em países de alta renda³ não pode ser dissociado da emissão de carbono de maneira satisfatória e em tempo suficiente para evitar danos catastróficos ao meio ambiente (Quadro 1)

Quadro 1. Por que o crescimento não é sustentável

A quantidade de energia primária necessária para produzir cada unidade que compõe o produto econômico mundial vem caindo de forma relativamente contínua nos últimos cinquenta anos. Isso pode soar promissor, mas é contrabalançado pelo crescimento da população e da economia. Para estabilizar as mudanças climáticas tomando como base suposições relativamente otimistas, serão necessárias emissões de carbono inferiores a 4 bilhões de toneladas por ano até 2050 – uma redução global de aproximadamente 5% ao ano. Até 2050, o conteúdo médio de carbono produzido pela economia teria que ser inferior a 40 quilos por mil dólares – uma melhora em vinte vezes da média global atual. O crescente consenso de que é necessário um nível de 350 partes por milhão (ppm), e não 450 ppm, para evitar mudanças climáticas perigosas apenas piora essa conta. E mesmo que isso fosse realizado, países em desenvolvimento não alcançariam o mesmo nível e as desigualdades aumentariam.

Para alcançar a justiça social global juntamente com o crescimento contínuo nos países de alta renda, e para que toda a população tivesse uma renda comparável àquela dos cidadãos da União Européia atualmente, a economia mundial teria que crescer seis vezes até 2050, implicando em mudanças tecnológicas de magnitude cada vez maiores para evitar desastres climáticos. Por conseguinte, “não há um cenário verossímil, socialmente justo e ecologicamente sustentável de crescimento contínuo dos rendimentos, em um mundo de nove bilhões de pessoas”.

Fonte: Jackson T (2009) *Prosperity without Growth?* (London: UK Sustainable Development Commission, http://www.sd-commission.org.uk/publications/downloads/prosperity_without_growth_report.pdf).

Essa é uma das razões pela qual o tempo é tão importante e porque estamos propondo uma semana de trabalho remunerado de 21 horas. Uma vez que não podemos fazer crescer a economia de mercado, também não podemos esperar a expansão da receita fiscal para investir em saúde, educação, assistência social e outros serviços essenciais. O único potencial real de crescimento consiste nos recursos humanos da economia humana (core economy). Como explicaremos a seguir, a distribuição igualitária de tempo remunerado e não-remunerado entre a população adulta torna possível suplementar os escassos fundos públicos com capital humano abundante e não mercantilizável. Dessa maneira, poderemos aumentar os recursos que utilizamos coletivamente para ajudar uns aos outros e suprir as nossas respectivas necessidades.

Em 1930, John Maynard Keynes imaginou que até o início do século XXI, a semana de trabalho poderia ser reduzida drasticamente – não a 21 horas, mas a 15 horas. Ele já afirmava que nós não precisaríamos trabalhar muitas horas para ganhar o suficiente para satisfazer nossas necessidades materiais; ao invés disso, poderíamos nos dedicar a “como usar a liberdade sem preocupações e pressões econômicas”⁴. Keynes estava errado em sua previsão, mas não totalmente na medida em que vislumbrou um modo muito diferente de usar o tempo.

Uma escolha deliberada pela redução da semana de trabalho poderia promover as bases para uma vida universalmente melhor por duas razões vitais. Em primeiro lugar, redistribuir o trabalho remunerado levará a uma sociedade mais igualitária. Em segundo lugar, gastar menos tempo trabalhando para alimentar nossos hábitos de consumo (que fracassam em trazer felicidade) significa que será mais fácil fazer coisas que valorizamos, mas não temos tempo suficiente para nos dedicar: cuidar de crianças bem como de outros membros da família e amigo/as; passar o tempo com outras pessoas; fazer trabalhos voluntários; sair e passear; ler; aprender novas habilidades ou línguas que sempre quisemos. Essas são coisas que podem aumentar o nosso próprio bem-estar e o dos outros, fazendo uma sociedade melhor e mais alegre. É importante lembrar também que essas outras maneiras de usar o tempo causam menor impacto ambiental sobre a Terra.

Nosso relatório apresentará esses argumentos de forma mais detalhada. Consideraremos os principais benefícios de uma semana de 21 horas de trabalho; exploraremos os problemas que emergem dessa mudança e identificaremos as principais respostas políticas para mitigar ou superar tais problemas.

Por que 21 horas?

Sejamos claros: não haverá algo como uma polícia do tempo rondando call centers, bares e cafés. Não estamos propondo uma mudança súbita ou imposta. Estamos convidando-o a participar de um experimento mental. Queremos dar início a um debate sério sobre o que ocorreria caso, na próxima década ou depois, o número

de horas que as pessoas gastassem com trabalho remunerado seguisse essa tendência. Com uma proposta radical que tem por objetivo a redução até as 21 horas, queremos pensar como podemos chegar até lá e quais os possíveis efeitos – se é que existem – dessa mudança naquilo que o nef chama de “A grande transição”⁵ para uma economia sustentável.

Nossas vidas cotidianas, nossas idéias sobre quem somos, como somos valorizados, aquilo que valorizamos, nossas relações íntimas, aquilo que precisamos e aquilo que fazemos, tudo isso é moldado e marcado pelo trabalho remunerado – tanto pelo modo como realmente o vivenciamos e principalmente pela maneira como o concebemos. Isso se aplica a todo/as, independentemente do indivíduo realizar ou não trabalho remunerado. Por exemplo, quando falamos em “semana de trabalho”, geralmente estamos nos referindo ao trabalho remunerado e não a todos os outros tipos de trabalho que realizamos, mas que não são pagos. Planejamos nossas vidas e as vidas de nossas crianças em torno daquilo que aparentemente os empregos remunerados esperam de nós, e daquilo que esperamos ou supomos que tal emprego nos trará

Grande parte do estado de bem-estar (welfare state) é desenhada a fim de complementar e dar suporte a essa criação humana. Pessoas que recebem benefícios do governo são encorajadas a trocarem tais benefícios por trabalho – ou seja, trabalho remunerado. Quando o governo afirma que suas políticas são feitas para “famílias trabalhadoras”, ele não está se referindo a famílias que trabalham muito sem remuneração, como ocorre em alguns casos. Outros tipos de trabalho, apesar de serem ainda mais importantes para a sobrevivência e para o bem-estar humano, são invisíveis ou desaprovados. “Ociosidade”, situação na qual alegamos nos encontrar quando não realizamos trabalhos remunerados, era identificado por Wiliam Beveridge, arquiteto do Estado de Bem-Estar britânico, como um dos grandes males – os “cinco gigantes”⁶ – que deveriam ser vencidos. Atualmente, a falta de empregos remunerados (desemprego) é ainda vista como uma grande chaga para a sociedade como um todo e uma vergonha para aqueles que estão nessa situação. No entanto, nos termos da transição que devemos realizar para um futuro sustentável, essas interpretações não fazem mais tanto sentido.

Como veremos, 21 horas é muito próximo da média de tempo que homens e mulheres em idade ativa despendem de fato em trabalho remunerado por semana. E são apenas alguns minutos a mais do que se gasta em média por semana com trabalho não-remunerado, em casa. Então, estamos sugerindo uma equalização aproximada entre esses números e entre aquilo que é visto como “norma” para o trabalho pago. Certamente essas médias mascaram o modo como horas de trabalho pagas e não pagas são distribuídas desigualmente, sobretudo entre homens e mulheres e também entre ricos e pobres. Nossa proposta visa lidar com essas desigualdades ao sugerir uma redistribuição das horas de trabalho. Mudar as expectativas de como usar o tempo não levará, por si só, a alcançar a igualdade, mas de acordo com a nossa perspectiva, poderá trazer importantes contribuições. Além disso, menos tempo despendido em receber salários deixa mais tempo para outras coisas que precisamos fazer para salvaguardar o meio ambiente e para manter nosso próprio bem-estar e o daqueles a nossa volta.

[O formato deste relatório](#)

Nas seções a seguir, primeiramente descreveremos o modo como as pessoas usam seu tempo atualmente. Em seguida, observaremos experiências com menos horas de trabalho e seus efeitos. Consideraremos como a noção de horas “normais” de trabalho emergiu e então levantaremos argumentos pelos quais uma mudança para 21 horas poderia ajudar a superar os desafios do século 21. Por fim, exploraremos os principais problemas que podem surgir nessa transição e como resolvê-los..

Como usamos nosso tempo hoje

A idéia de um trabalho “normal” com um contrato de trabalho remunerado das 9 às 17 horas, cinco dias por semana, tem um grande poder sobre todos nós. Mas isso não reflete a maneira como as pessoas vivem suas vidas, as quais são infinitamente muito mais variadas. Essa fórmula não dá conta da grande diversidade de arranjos de horas de trabalho remunerado existentes e as diferenças entre grupos - especialmente entre homens e mulheres. Estruturas formais e expectativas sociais estão em conflito com as experiências vividas.



O British Time Use Surveys apresenta um retrato detalhado do modo como as pessoas na Inglaterra alocam seu tempo ao longo das 24 horas do dia, calculado sobre uma semana de sete dias. Foram incluídos homens e mulheres em idade ativa, o que significa homens entre 16 e 64 anos e mulheres entre 16 e 59 anos. Uma tabela que sintetiza as principais atividades que as pessoas realizam e por quanto tempo o fazem está disponível no Apêndice.

A pesquisa cobre todas as pessoas em idade ativa – empregados, desempregados e aqueles descritos como “economicamente inativos”, o que significa que não estão empregados e nem procurando emprego. Em média, são gastas 19,6 horas por semana com trabalho remunerado – homens gastam 24,5 horas e mulheres, 15,4 horas. Deste modo, estas médias estão próximas do que definimos como semana “normal” de trabalho.

Oficialmente, um trabalhador em tempo integral despense nada menos do que 35 horas por semana, e um máximo, de acordo com o EU Working Time Directive⁷, de 48 horas semanais. Um trabalhador de meio período é aquele que trabalha menos de 35 horas semanais. De acordo com o Time Use Survey, a média de trabalho de trabalhadores integrais é de 37,2 horas por semana e de 19,1 horas para os de meio período.

Como vimos, estas médias não revelam que alguns trabalham excessivamente, em geral por não conseguirem ganhar o suficiente a não ser que trabalhem longas horas, enquanto outros estão subempregados de forma permanente, porque não encontram empregos

Figura 1. Tempo gasto em principais atividades, por gênero (Idade de trabalho apenas) – 2005.

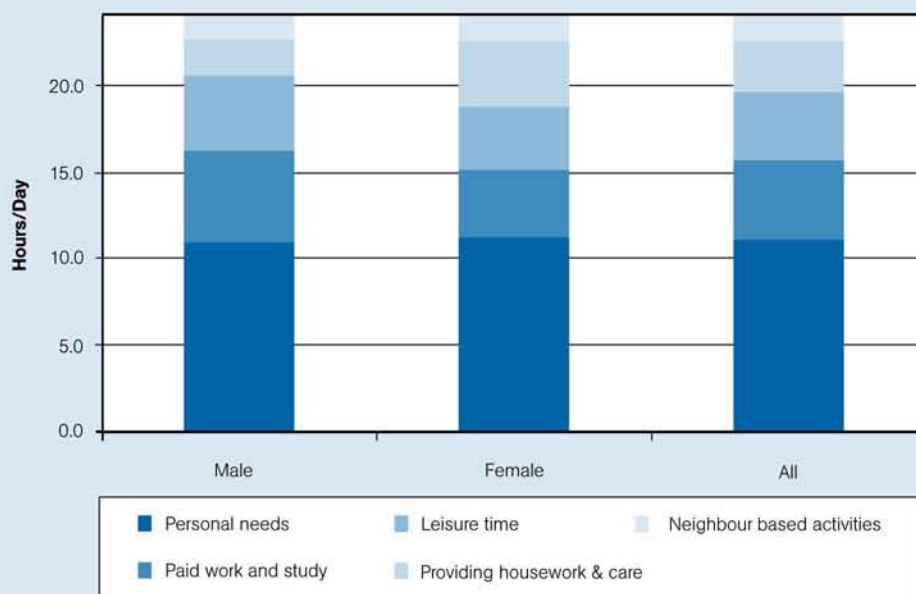
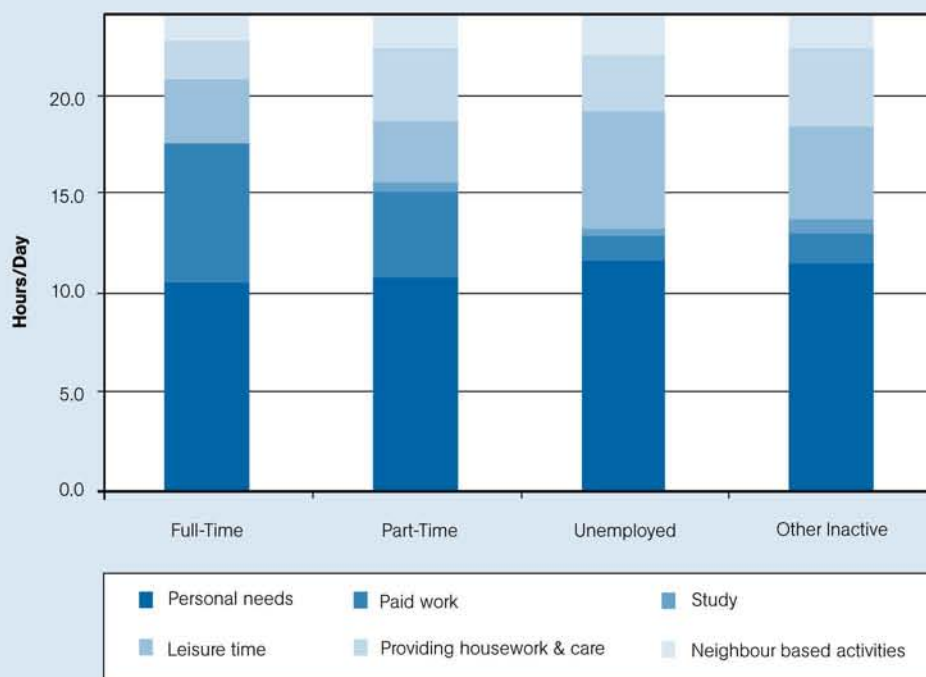


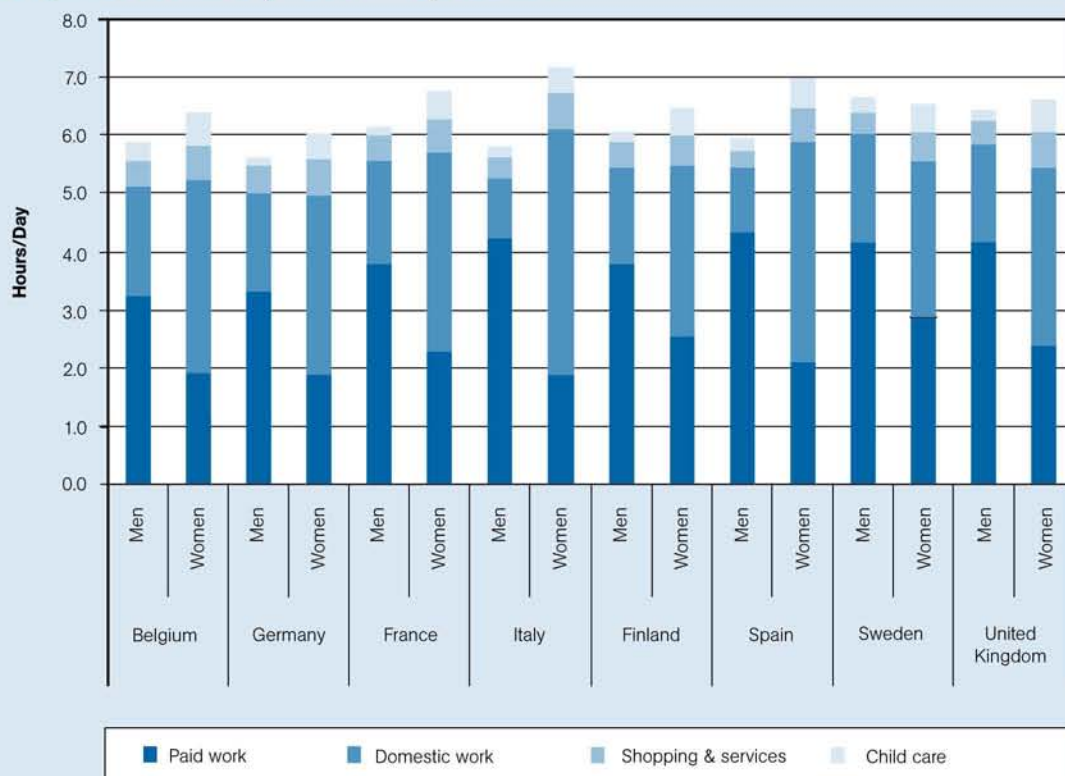
Figura 2. Tempo gasto em atividade principal, por status de emprego (apenas idade de trabalho) – 2005.



adequados com mais horas. No Reino Unido, em 2007, 13,1% de todos os empregados trabalhava de forma habitual 48 horas por semana. Tania Burchardt mostrou que os 10% dos trabalhadores de menor renda têm 57 horas e 5 minutos de tempo “livre” por semana, enquanto que os 10% de maior renda têm 44 horas e 40 minutos. Além disso, “aqueles com menor renda são também os menos propensos a estarem no grupo dos que tem trabalho remunerado (...) Cerca de 73% do grupo com salários mais baixos executa trabalho remunerado, comparados aos 21% no grupo de salários maiores.”⁸

De acordo com Burchardt, há um forte gradiente de renda na população em idade ativa. Isso é “em parte impulsionado pela maior proporção de grupos de renda superior que trabalham, mas em parte, pelas horas de trabalho. Entre aqueles que exercem algum tipo de trabalho remunerado, o tempo total dedicado ao trabalho pago (incluindo o deslocamento para o trabalho) é de 36 horas e 30 minutos nos grupos de baixa renda, chegando até 49 horas e 53 minutos nos grupos de alta renda”⁹

Figura 3. Trabalho pago e atividades domésticas de homens e mulheres de 20 a 74 anos – Oito países Europeus (Horas médias por dia, 7 dias por semana).



Com relação ao trabalho não-remunerado – trabalhos domésticos e cuidado com crianças e/ou adultos – mulheres e homens gastam, em média, 20,4 horas por semana. Se adicionarmos o tempo despendido em atividades comunitárias (voluntariado, tempo gasto com família e amigos, participação em reuniões), esse tempo sobe para 30,9 horas por semana. Todas essas são atividades essenciais que sustentam nosso bem-estar, sem as quais a sociedade humana pode não funcionar, muito menos a economia formal. Mulheres gastam mais tempo em atividades não remuneradas do que homens, estejam elas empregadas em tempo integral ou não – gerando conseqüências para a justiça social, as quais serão discutidas adiante.

Se compararmos o Reino Unido com outros países europeus, encontraremos ainda mais variações no que se entende por “normal”. A Eurostat data (cuja faixa etária da amostragem varia entre 16 e 74) mostra que as mulheres do Reino Unido gastam em média 16,8 horas por semana com trabalho remunerado e 29,75 horas em trabalho não-remunerado. Os números relativos aos homens mostram inverso: 29,16 horas para trabalho pago e 16,1 horas para trabalho não-remunerado. As mulheres no Reino Unido gastam mais tempo com trabalho remunerado do que as mulheres dos outros países europeus comparados, exceto na Finlândia e na Suécia; e gastam mais tempo cuidando de crianças, exceto em comparação com a Bélgica. Comparativamente, as mulheres do Reino Unido são as que mais despendem tempo em trabalhos domésticos, com exceção das mulheres da Espanha e da Itália. Elas também ultrapassam todas as outras no tempo despendido com “compras e serviços”. Em todos os países, as mulheres gastam mais tempo trabalhando do que os homens (somados trabalho remunerado e não-remunerado). A diferença de gênero é maior na Itália, onde as mulheres trabalham 9,5 horas a mais do que os homens por semana, e menor na Suécia, onde as mulheres trabalham apenas 56 minutos a mais (é importante ressaltar que os suecos têm acesso universal a creches de qualidade). Mulheres no Reino Unido trabalham pouco menos de uma hora e meia a mais do que os homens

Exemplos práticos de como fazer as coisas de forma diferente

Vimos que a maneira como as pessoas utilizam seu tempo com trabalho remunerado e não-remunerado varia amplamente entre os países e também dentro deles. Por uma série de razões também existiram várias experiências em que os governantes e empregadores introduziram mudanças na semana “normal” de trabalho. Aquelas que serão descritas aqui foram impostas em tempo de crise, com a exceção do exemplo francês. Todas essas experiências nos permitem visualizar as possibilidades e ver efeitos positivos e negativos dessa mudança.



Reino Unido: A semana de três dias (1974)

Nos dois primeiros meses de 1974, o governo conservador de Edward Heath impôs a semana de trabalho de três dias para poupar energia durante um tempo de inflação crescente, de altos preços de energia e de greves de indústrias mineradoras. O uso comercial da eletricidade (exceto para serviços essenciais) foi limitado a três dias consecutivos, sem horas extras. Algumas pessoas trabalharam sob a luz de velas, mas cerca de 1,5 milhão de pessoas engrossaram as filas do desemprego. Os mineradores iniciaram uma greve geral no dia 9 de fevereiro. Foi realizada uma eleição no fim de fevereiro e Heath perdeu a maioria parlamentar. Harold Wilson, do Partido dos Trabalhadores Inglês, tornou-se então Primeiro Ministro e fez uma negociação com os mineiros que encerraram a greve e a semana de três dias foi oficialmente abolida em 8 de março de 1974.¹⁰ Quando a crise acabou, os analistas apontaram uma queda de apenas 6% da produção industrial. O aumento da produtividade, combinado com uma redução das faltas compensaram a redução da produção por conta do corte de horas.¹¹ Mais de 1,5 milhão de pessoas se registraram como desempregadas devido à semana de trabalho de três dias.¹²

França: A semana de 35 horas (2000-2008)

No ano 2000, o governo francês introduziu a semana de trabalho de no máximo 35 horas, com o propósito de reduzir o desemprego e a desigualdade de gênero e de melhorar o equilíbrio entre trabalho/vida: “trabalhar menos- viver mais” era o slogan da campanha.¹³ Essa medida foi

acompanhada por uma legislação que possibilitava aos empregadores impor aos trabalhadores mais horas de trabalho em qualquer semana, sem aviso prévio ou pagamento pela hora extra, desde que o total anual não excedesse 1600 horas.

Pesquisas relacionadas aos efeitos da semana de 35 horas produziram resultados variados. Uma enquete promovida por um sindicato, logo após sua implementação¹⁴, demonstrou que 58 por cento dos entrevistados disseram que a redução da jornada de trabalho teve um impacto positivo em suas vidas. Isso ocorreu, principalmente, por causa da melhora promovida pelo equilíbrio entre trabalho e vida, especialmente, para mulheres com filhos pequenos. Por outro lado, a opção de distribuir as horas de trabalho ao longo do ano tornou o trabalho mais variável e menos previsível, principalmente para os trabalhadores menos qualificados.¹⁵ A maioria dos efeitos negativos da semana de 35 horas em relação à satisfação e ao bem-estar dos empregados podem ser atribuídos a essa “flexibilidade” imposta.¹⁶ Empregados com mais controle sobre sua escala de trabalho e geralmente pertencentes a grupos de alto e médio rendimento receberam melhor a novidade. O governo declarou que como resultado 350 mil novos postos de trabalho haviam sido criados¹⁷, apesar de existirem dúvidas relacionadas aos efeitos reais desta empregabilidade.¹⁸ Em 2008, o governo de Sarkozy modificou essa lei dando aos empregadores liberdade para impor mais horas aos seus empregados. Assim, “trabalhar mais para ganhar mais” se tornou o novo slogan. Mais tarde, foi relatado que a maioria dos locais de trabalho tinha deixado o antigo regime inalterado – possivelmente porque a França neste momento já estava sentindo os efeitos da recessão econômica mundial.

Utah, EUA: Quatro Dias Semanais (2008/2009)

Em junho de 2008, o estado de Utah nos Estados Unidos se tornou o primeiro a fomentar uma semana de trabalho de quatro dias obrigatória para os trabalhadores do setor público, no intuito de economizar energia, reduzir a emissão de carbono e cortar outros custos. A iniciativa denominada “Working4Utah” alterou a tradicional semana de cinco dias de oito horas de trabalho para quatro dias de 10 horas, de segunda a quinta-feira.¹⁹ Assim, a quantidade total de horas que as pessoas cumpriam no trabalho remunerado permaneceu inalterada, mas, ao mesmo tempo, os trabalhadores tinham três dias livres inteiros e consecutivos longe dos postos de trabalho. Ao todo, 18.000 dos 25.000 funcionários do estado aderiram ao experimento por um ano. As avaliações, desse primeiro ano, apresentadas no Simpósio de Revisão Legislativa de Connecticut²⁰, mostraram avaliações positivas por parte dos empregados, bem como dos usuários desses serviços prestados pelo estado. Os índices de satisfação aumentavam à medida que o programa prosseguia. Em maio de 2009, mais da metade dos funcionários relatou que eles eram mais produtivos ao trabalhar na semana de quatro dias e três quartos disseram que preferiam o novo arranjo de trabalho. As reduções no número de faltas e nos gastos com horas extras deram ao estado uma economia de 4,1 milhões de dólares. A semana de quatro dias também ajudou a reduzir as emissões de carbono em 4.546 toneladas métricas, outras emissões de gases do efeito estufa em 8.000 toneladas e o consumo de petróleo em 744.000 galões. O número de milhas percorridas por veículos no próprio estado baixou em 3 milhões, gerando a economia de 1,4 milhões no primeiro ano. Oitenta e dois por cento dos trabalhadores disseram que queriam que a semana dos quatro dias continuasse quando o ano acabasse.²¹

Reino Unido: Medidas de emergência durante a recessão (2009)

No ano de 2009 no Reino Unido, a recessão levou um grande número de empresas a cortar horas de trabalho como maneira de evitar demitir o seu pessoal. A empresa British Telecom – BT ofereceu ao seu pessoal até um ano de férias, se eles optassem por um corte de 75 por cento do pagamento. A British Airways, Ford, Honda e JCB pediram a seus funcionários para reduzir as horas de trabalho e a firma de contabilidade KPMG ofereceu aos seus empregados uma semana de trabalho de quatro dias, tendo cerca de 86% de adesão. Entre julho e setembro de 2009 os empregos de período integral diminuíram em 80.000, enquanto os empregos de meio período aumentaram em 86.000, chegando ao recorde de 7,66 milhões. Ao todo, 997.000 de pessoas trabalharam meio período, porque não conseguiam achar empregos de período integral, um aumento de 30.000 em relação ao trimestre anterior e 38% em relação ao ano anterior.^{22,23} Os efeitos das medidas de reação à recessão de 2009 ainda não foram avaliados

Em geral, essas iniciativas fizeram ajustes pequenos e temporários ao modelo tradicional de trabalho remunerado. Elas demonstram que, ao longo de várias décadas, a jornadas de trabalho reduzidas têm feito parte da rotina de trabalho de muitas pessoas. Elas não são uma benção universal, especialmente para os trabalhadores com baixos salários e pouco controle sobre o seu tempo. Porém, jornadas de trabalho menores ou mais “comprimidas” são populares onde existem condições de estabilidade e condições salariais favoráveis. E há sinais de que a redução das horas de trabalho pode ser consistente com a dinâmica de uma economia de crescimento zero (no-growth economy).

Como o trabalho semanal foi inventado

Não há nada preestabelecido ou inevitável sobre o modo como concebemos o trabalho e o tempo na atualidade. Isso é um legado do capitalismo industrial.

Com o deslocamento das pessoas do campo para as fábricas, o trabalho foi dividido em duas esferas: a pública ou formal, que era remunerada; e a privada ou informal, que não era remunerada. Na esfera formal, as pessoas eram pagas por hora ou semana de trabalho, sendo que esse tempo de trabalho remunerado determinava a maneira como o tempo de trabalho não-remunerado era gasto. O trabalho na esfera informal, executado principalmente pelas mulheres, foi deixado às margens da economia capitalista, mas manteve-se vital para o bem-estar e sobrevivência da sociedade.²⁴ As Factory Laws (Leis do parlamento britânico que regularam as condições de trabalho) no final do século XIX, regulamentaram a semana de trabalho remunerado e no começo da Segunda Guerra Mundial a jornada de oito horas por dia e cinco dias por semana já começavam a ser vistas como “normais”. Mesmo nos dias de hoje com “os horários flexíveis”, férias maiores e remuneradas, licenças para tratar da saúde, licenças maternidade e paternidade, o trabalho remunerado permanece em uma posição central na vida das pessoas, provendo acesso a benefícios e pensões, assim como, vencimentos e salários, e moldando a maneira como usamos o restante de nosso tempo.²⁵

Assim como o trabalho, o tempo na sociedade industrial tem sido mercantilizável (é uma mercadoria). O tempo é considerado precioso e usado para controlar as pessoas empregadas a criar eficiência e lucro. De modo mais amplo, o tempo também na esfera informal ou privada tem sido mercantilizado, pois as pessoas, cada vez mais, são incentivadas a usar o seu tempo não-remunerado para o consumo.²⁶



Quadro 2. Valorando o que importa

O programa Valorando O Que Importa (Valuing What Matters) da nef está desenvolvendo métodos de mensurar e valorar que auxiliarão na construção de serviços públicos eficientes. Investimentos nos serviços públicos têm aumentado desde a fundação do Estado de Bem-Estar Social (Welfare State) em 1940. No entanto, a falta de qualidade destes serviços é maior hoje do que há sessenta anos. Os resultados da pesquisa realizada em três áreas bem distintas – desenvolvimento econômico, atendimento infantil, e justiça penal – demonstraram que tornar mais visíveis e dar mais valor aos resultados que são mais importantes para os indivíduos, comunidade e sociedade leva ao desenvolvimento de políticas de maneira mais bem-informada, usando princípios do Retorno Social ao Investimento (Social Return on Investment- SROI). A nef recomenda que sejam medidas as resultantes sociais, econômicas e ambientais, ou seja, as mudanças positivas e negativas na vida das pessoas, comunidades e meio ambiente que resultam de uma determinada política pública. A nef também recomenda a realização de monitoramento com as pessoas mais próximas ou mais afetadas por uma determinada atividade e que têm um lugar único para que sejam identificados seus efeitos, sejam eles negativos ou positivos. Estas pessoas devem, portanto, ser envolvidas da maneira mais profunda possível quando se trata da criação e da revisão de indicadores. Sem esse esforço, a medição proposta pode não conseguir para capturar o que realmente importa para as pessoas.

Fonte Nicholls, J., Neizert, E. & Lawlor, E. (2009) *Seven principles for measuring what matters: a guide to effective public policy making* (London: nef)

O poder do Relógio

Como parte desse desenvolvimento relativamente recente, o tempo dedicado ao trabalho remunerado tem sido regulado pelo relógio, e o relógio se tornou o regulador das sociedades modernas – amplamente concebido como natural, mas, no entanto não é bem assim. Hoje cada vez menos os trabalhadores batem ponto na entrada e saída dos seus trabalhos, mas mesmo assim a lógica industrial do tempo continua em nossas mentes, moldando a maneira como entendemos nossas vidas, em termos de causa e efeito, progresso, estabilidade, clareza e utilidade. Estamos acostumados a nos direcionar por esse relógio de um lugar a outro durante todo o dia, de maneira que nós prontamente associamos determinadas horas com atividades e locais específicos.

Entretanto, assim como há uma correspondência pequena entre nossas idéias sobre a semana de trabalho “normal” e a quantidade de horas que realmente trabalhamos, as ligações entre tempo e espaço também estão cada vez menos inclinadas a refletir as experiências contemporâneas. Nesta nova era pós-industrial das comunicações instantâneas, tecnologias móveis e de alcance global através de vários fuso- horários, as pessoas podem cada vez mais trabalhar em qualquer lugar e a qualquer momento.²⁷ A lógica da rotina de trabalho das 9 às 17 horas, cinco dias na semana está descompassada. Mas a nova era traz consigo novos riscos de exploração, assim como exclusão e desigualdades: não há fim para o que os empregadores podem exigir e não há fim para o que nos é demandado do nosso tempo de trabalho não-remunerado enquanto temos um papel crucial na economia do consumo. Enquanto o velho relógio industrial deixa, de fato, de regular as nossas vidas em blocos específicos de tempo e espaço, o ritmo aumenta de forma inexorável. As pressões aumentam, tanto para trabalhar para ganhar quanto para ganhar para consumir²⁸, com efeitos que são mais onerosos para uns que para outros. Então, o desafio para nós atualmente é quebrar o poder do relógio sem aumentar ainda mais essas pressões, liberando tempo para viver uma vida sustentável.

Qual é o valor do trabalho?

Não é só o poder do relógio que molda as nossas crenças sobre no que vale ou não vale à pena gastar nosso tempo. É também o poder do dinheiro. Nós geralmente atribuímos maior valor ao trabalho remunerado. Tendemos a pensar que quanto maior o salário, mais valioso o trabalho – e mais digno do tempo de alguém. Porém, cálculos da nef sugerem que o valor vem de fatores inter-relacionados e altamente complexos, e não apenas do retorno financeiro de curto prazo.²⁹ A nef defende que “recentes teorias conceituadas negligenciam o fato de que a produção e o comércio de bens e serviços podem ter um impacto maior na sociedade e que este não se reflete no custo em produzi-los. Essas externalidades são sempre remotas, mas isso não significa que não são reais e não afetam pessoas reais – agora ou no futuro”.³⁰

Quando o trabalho de alguém é avaliado em termos de impactos sociais e ambientais a médio ou longo prazo bem como em eficiência econômica, o trabalho pode ser visto e valorado de maneira diferenciada (Quadro 2).

Com esse tipo de abordagem, a nef comparou uma variedade de empregos e descobriu que trabalhos menos remunerados muitas vezes produzem consideravelmente mais valor do que os altamente remunerados – e, de fato, trabalhos bem remunerados podem gerar um valor negativo, tendo efeito destrutivo sobre a sociedade e o meio ambiente. O estudo constatou que:

- P Os líderes do setor bancário arrecadam entre 500.000 e 10 milhões de libras; os altos executivos de publicidade têm salários entre 50.000 e 12 milhões de libras por ano; alguns contadores ganham entre 75.000 e 200.000 libras. Para cada libra gerada por esses trabalhadores, 7, 11 e 47 libras são destruídas, respectivamente.
- P Trabalhadores que prestam assistência às crianças, trabalhadores de limpeza na área hospitalar e trabalhadores que atuam na reciclagem de resíduos – todos com remuneração pouco acima do salário mínimo – geram um valor entre 7 a 12 libras para cada libra que arrecadam.

O mesmo estudo demonstra que, ao contrário do que dita o senso comum, o pagamento nem sempre recompensa a rentabilidade subjacente: aumentos acentuados nos salários dos executivos não têm sido acompanhados pelo aumento do desempenho econômico no setor corporativo. Tampouco é verdade que os trabalhadores bem remunerados “merecem” as suas altas recompensas porque trabalham mais: são as pessoas com baixos salários as mais propensas a trabalhar por extenuantes e longas horas, muitos com múltiplos empregos necessários para gerar a renda necessária. E, obviamente, os níveis de salário não levam em conta as horas trabalhadas fora dessa economia de mercado. Em conseqüência, não é só como o tempo se distribui que conta, ou como o tempo é recompensando, mas: como o tempo é utilizado e quais são os seus efeitos.

Se à média de tempo gasto em tarefas domésticas e aos cuidados com crianças e adultos em 2005 na Inglaterra fosse atribuído um valor monetário, baseado no salário mínimo nacional (4,85 libras por hora), ela valeria de forma conjunta quase 253,7 bilhões de libras, o equivalente à 21% do Produto Interno Bruto britânico nesse mesmo ano.

Desse montante, o trabalho não-remunerado realizado pelas mulheres estaria avaliado em 166,2 milhões de libras (equivalente a 14% do PIB), enquanto o trabalho realizado por homens estaria valorado em 87,2 bilhões (7 % do PIB).³¹ É claro que estas são as estimativas mais conservadoras do valor do trabalho doméstico e de cuidado com crianças e adultos, já que são baseadas no salário mínimo. Muitos diriam que esse trabalho vale muito mais do que o realizado por banqueiros, executivos da área publicitária ou contadores. Esses cálculos são apenas uma forma de começar a apreciar o valor da economia humana (core economy).

Razões pelas quais queremos avançar para 21 horas

Na publicação *A Grande Transição (The Great Transition)*, a nef defende que são necessárias mudanças fundamentais e urgentes para evitar uma catástrofe social, econômica e ambiental.

Estas mudanças são “necessárias, desejáveis e possíveis”. Elas incluem uma “Grande Redistribuição” de renda, riqueza e propriedade, bem como uma redistribuição do tempo, começando com a implementação de uma semana de trabalho de quatro dias: “Pela divisão mais igualitária de tarefas e de trabalho, todos seriam capazes de realizar trabalhos mais significativos e, reduzindo a semana de trabalho para quatro dias poderíamos criar um melhor equilíbrio entre o trabalho remunerado e a vital economia ‘essencial’ (core economy) da família, amigos e vida comunitária.”³²

É claro que uma semana de trabalho de quatro dias seria um passo significativo na direção certa. Porém, isso deixaria intacta a norma atual em que o dia-a-dia é estruturado de acordo com as horas de trabalho remunerado, e às suas grandes demandas, e imbuído de valores associados a essa estrutura. Uma semana de 21 horas, ou seu equivalente em horas distribuídas ao longo do mês ou ano, muda esse cenário. Isso nos obriga a considerar um conjunto de diferentes relações entre o tempo, dinheiro, consumo, tal como a forma como estas novas coordenadas podem afetar a distribuição de poder entre pessoas e grupos, o que realmente importa para o bem-estar humano e como nós podemos construir um futuro sustentável.

No relatório Bem-estar Verde (Green Well Fair) defendemos a existência de três “economias” ou fontes de riqueza, derivada das pessoas, do planeta e dos mercados, que são essenciais para o desenvolvimento sustentável (Quadro 3). Estas economias são completamente interdependentes e “devem trabalhar de forma conjunta (...) apoiadas em princípios de inclusão, participação, governança responsável e no melhor conhecimento disponível”.³³ Essa análise reflete os cinco princípios do desenvolvimento sustentável, presentes no documento de 2005 *Assegurando o Futuro (Securing the Future)* publicado pelo governo do Reino Unido. Como afirmado no Livro Branco (White Paper), “nós queremos atingir nossos objetivos de viver dentro de limites ambientais e de uma sociedade justa, e vamos fazê-lo por meio de uma economia sustentável, boa governança e uma ciência correta”.³⁴ Sem políticas sustentáveis, a humanidade não prosperará a médio prazo e pode não sobreviver a longo prazo.

Nas duas seções seguintes será mostrado os benefícios potenciais de uma semana de trabalho reduzida e também os problemas que terão que ser enfrentados durante esta transição. Os argumentos favoráveis a uma semana de trabalho reduzida recaem sobre três diferentes categorias: ambiental, social e econômica, refletindo as três economias.

Quadro 3. Bem-Estar Verde (Green Well Fair)

A nef desenvolveu uma abordagem sistêmica para a elaboração de políticas baseada no entendimento da interação entre economia, sociedade e o meio ambiente. Na publicação *Green Well Fair*, discutimos que um sistema de bem-estar social para o futuro não pode ser fundamentado exclusivamente na economia de mercado. Em vez disso, deve atribuir maior valor e fomentar as outras duas formas de economia que até o momento tem sido largamente negligenciadas. Estas são: a economia natural, ou seja, os recursos do planeta dos quais a vida humana depende; e a economia humana (core economy), sendo os recursos humanos que compõe e sustentam a vida social. O papel do Estado é fazer com que as três economias – das pessoas, do planeta e do mercado– trabalhem juntas para gerar uma justiça social sustentável. Uma questão política fundamental é como promover igualdade e justiça social quando os recursos econômicos dependem do crescimento que é cada vez mais insustentável.

Um sistema de bem-estar social que cria condições que permitam que todos cresçam deve enfrentar estes fatores complexos e de difícil convivência – econômicos, sociais e ambientais – que distribuem as “oportunidades de vida” de forma diferenciada deixando alguns pobres, impotentes e inseguros, enquanto outros se tornam prósperos, confiantes e poderosos. O sistema deve trabalhar com as três economias de forma conjunta para eliminar os riscos evitáveis e desvantagens e para compensar aqueles inevitáveis.

Fonte: Coote, A & Franklin, J (2009) *Green Well Fair: three economies for social justice* (London: nef)

A sustentabilidade ambiental é um ponto central da proposta de uma semana de trabalho de 21 horas, por três razões principais

1 Redução e alteração no consumo

Uma semana de 21 horas ajudaria a diminuir a compulsão pelo consumismo. Se fosse estabelecida uma semana de trabalho bem mais curta, levando todos a usar seu tempo de forma diferente e com muitas pessoas ganhando menos, as idéias sobre o que realmente constitui uma boa vida mudariam, juntamente com a noção de quanto dinheiro é “suficiente” para se manter. Atendendo aos interesses do “hiper-capitalismo” nos últimos cinquenta anos, ficamos acostumados à idéia de que vivemos para trabalhar, trabalhamos para ganhar dinheiro, e ganhamos dinheiro para consumir. Consumimos não somente para sobreviver e prosperar e aproveitar nossas vidas, mas para mostrar quem somos e qual a nossa posição no mundo, especialmente na relação com os outros. O que achamos que precisamos e o que satisfaz as nossas necessidades vai muito além do que efetivamente precisamos para viver uma vida boa e satisfatória. Compramos muito mais do que o necessário. Direta ou indiretamente, as coisas que compramos consomem recursos naturais finitos sobre os quais nossas vidas dependem. Uma semana de trabalho bem mais curta transformaria a lógica de empregos remunerados e ajudaria a mudar a nossa visão sobre o valor das coisas. Além de ajudar a desenvolver uma cultura mais igualitária, também poderia ajudar a reduzir o tipo de consumo que é motivado pela busca de status, ou pela necessidade de manter a nossa posição na sociedade.³⁵ Poderíamos nos tornar menos dependentes de consumismo que demanda altos níveis de carbono e mais ligados a relacionamentos, lazer e locais que absorvem mais tempo e menos dinheiro.

Juliet Schor observou que, embora muitas pessoas digam que trocariam tempo por dinheiro no futuro (mais tempo sem remuneração, menos renda), geralmente dizem que estão satisfeitas com a forma em que atualmente empregam seu tempo, mesmo quando sua jornada remunerada fica mais longa. Em outras palavras, adaptamos nossas preferências, e acabamos querendo o que obtemos, e não obtendo o que queremos. Schor conclui que, se os criadores de políticas querem que as pessoas desenvolvam estilos de vida mais sustentáveis, não devem achar que vão conseguir isso somente ao solicitar às pessoas que reduzam seus níveis atuais de renda e de consumo: “as abordagens que diminuem estruturalmente o fluxo de crescente de aumento da renda dos consumidores são mais promissoras”.³⁶

O economista Canadense Peter Victor começou a elaborar modelos de como uma economia desenvolvida pode se sustentar sem crescimento, através de uma redução gradual e constante de horas de trabalho, a fim de evitar um desastre ambiental. Ele destaca que, sob circunstâncias normais, o aumento da oferta de emprego aumenta a produção total, mas uma forma de evitar isso seria de “reduzir o tempo médio que cada pessoa passa trabalhando e distribuir o mesmo volume de trabalho, renda e lazer entre um número maior de pessoas”.³⁷ A matemática é simples e conclusiva, segundo Victor, porém uma implementação bem-sucedida é outra questão. As pesquisas sobre os efeitos de reduções de jornadas de trabalho na Europa sugerem que um ganho de “25 a 70% do efeito aritmeticamente possível” pode ser obtido sob condições apropriadas. Estas incluem “uma política ativa de treinamento que visa minimizar falta de mão de obra especializada, a modernização da organização do trabalho, aumentos salariais vinculados a ganhos de produtividade e uma distribuição de renda mais igualitária”.³⁸

2 Tempo para viver de forma mais sustentável

Muitas das escolhas de consumo que fazemos são feitas em nome da conveniência. Compramos alimentos processados, refeições prontas, legumes pré-cozidos e empacotados, veículos motorizados, passagens de avião e uma série de produtos elétrico/eletrônicos que prometem economizar nosso tempo. Muitas dessas compras envolvem um grande volume de energia, carbono e resíduos. Se passássemos menos tempo ganhando dinheiro, teríamos mais tempo para viver de forma diferente e menos necessidade de fazer compras buscando a conveniência. Poderíamos cultivar, preparar e cozinhar uma proporção maior da comida que consumimos; consertar coisas mais freqüentemente ao invés de substituí-las; viajar mais lentamente, a pé, de bicicleta, ônibus ou trem. Poderíamos adquirir mais habilidades práticas, fazer mais coisas nós mesmos e, de modo geral, nos tornar menos dependentes de tecnologias com uso intensivo de energia. Isto não constitui um desejo nostálgico de voltar ao passado, e sim uma antecipação racional de um modo de vida que usa pouco carbono, o que somente pode ser conseguido através de uma redução no ritmo de vida e usando o tempo mais do que o dinheiro e os bens de consumo para nos proporcionar o que precisamos para viver uma vida de qualidade.

3 Uma pegada menor

A pegada média de dióxido de carbono de um adulto no Reino Unido é de 11 toneladas por ano. Para que seja possível atingir metas essenciais, esta pegada precisa ser reduzida para menos de 4 toneladas. Para viver com menos carbono, precisamos consumir de forma diferente e certamente comprar menos coisas de alto custo energético. Um número menor de horas em trabalho remunerado, menos poder de compra para quem ganha mais, mais tempo para viver de forma sustentável, e uma mudança para adoção de valores não materialistas ajudarão a reduzir as emissões de carbono e proteger os recursos naturais

Justiça social e bem-estar para todos

Uma mudança para uma jornada semanal de 21 horas oferece consideráveis ganhos sociais, ao distribuir o controle de tempo de forma mais equilibrada entre a população e abrir novas oportunidades para reduzir desigualdades de renda, para viver de forma mais saudável, mais compassiva, engajada e satisfatória. Nesta seção, consideraremos os benefícios disto, sendo que os problemas e obstáculos serão discutidos na seção seguinte.

1 Mais bem-estar para os desempregados e para os que estão sobrecarregados

Uma semana de trabalho mais curta ajudaria a distribuir o trabalho remunerado de maneira mais equilibrada entre a população. No momento, quase dois milhões e meio de pessoas no Reino Unido³⁹ gostariam de ter emprego, mas não conseguem. E existe cada vez mais polarização entre as famílias “ricas em trabalho”, com dois adultos com trabalho remunerado e as famílias “pobres em trabalho”, em que nenhum dos pais têm emprego.⁴⁰ O desafio se torna maior quando se planeja uma transição para uma economia de crescimento zero, por isto é que estamos propondo uma redução tão grande nas horas de trabalho remunerado.

Dependendo de como é distribuído, recompensado e organizado, o trabalho remunerado pode fazer uma contribuição importante para o bem-estar (Quadro 4). Os efeitos negativos do desemprego sobre o bem-estar já foram extensamente documentados.^{41,42,43} O trabalho remunerado pode ser bom para nós não somente porque fornece uma renda, mas também porque promove laços sociais e pode fornecer uma arena para um envolvimento importante em tarefas, a partir do qual obtemos a sensação de autoestima e satisfação.

Por outro lado, o excesso de trabalho remunerado pode minar o bem-estar ao colocar os empregados – principalmente as mulheres – sob muito estresse, à medida que tentam conciliar as obrigações do emprego com as demandas de cuidar da família e do lar. No Reino Unido, as horas de trabalho remunerado aumentaram consideravelmente, sendo que em lares em que dois adultos trabalham houve um aumento de seis horas na carga de trabalho semanal conjunta, entre 1981 e 1998. Novas tecnologias e mudanças em organização e gestão tornaram o emprego remunerado mais intenso e exigente neste período também. Diversas pesquisas mostram que um número cada vez maior de pessoas percebe que seu emprego “exige que trabalhem com muito afinco”. Aqueles que têm pouco ou nenhum controle sobre quando e por quanto tempo precisam trabalhar são especialmente vulneráveis ao estresse.^{44, 45, 46, 47 e 48}

Quadro 4. Bem-estar (Well-being)

O bem-estar individual e social emerge da dinâmica entre os recursos e circunstâncias individuais, sociais e materiais. O bem-estar de uma pessoa é definido pela nef como “um processo dinâmico, que surge (...) através da interação entre suas circunstâncias, atividades e recursos psicológicos (...) Além de proporcionar uma sensação agradável, também engloba uma sensação de vitalidade individual, oportunidades para empreender atividades significativas e envolventes que gerem sentimentos de competência e autonomia e também sentimentos de conexão a outras pessoas”⁴⁹. O bem-estar geral é o objetivo primordial da justiça social sustentável – é o que busca um sistema de bem-estar socialmente justo. Significa que cada pessoa pode se envolver na sociedade, agir, fazer, ter propósitos e realizar o seu potencial. Existem fortes evidências que sociedades com desigualdades são menos propícias ao bem-estar, não somente para os mais pobres, mas para todos os níveis de renda.

Sources: Cox, E, Abdallah, S & Stephens, L (2009) 'Living better, using less – rebuilding a more sustainable and socially just regional economy' A think piece for Yorkshire & the Humber Regional Forum on the Integrated Regional Strategy (London: nef).

2 Mudança nas fontes de controle

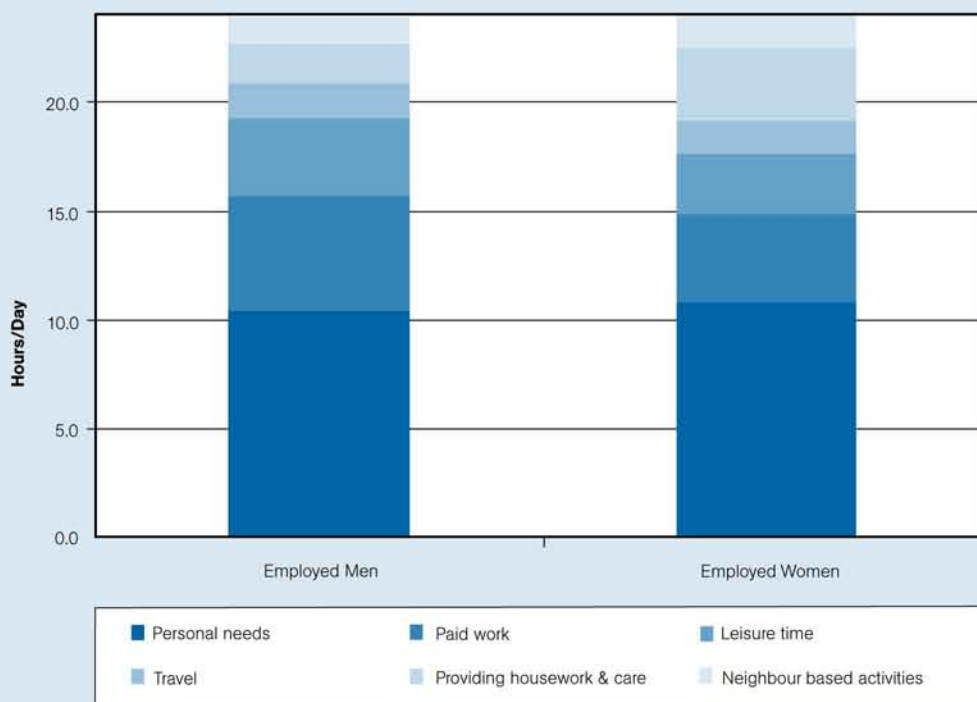
Uma redução drástica na jornada de trabalho de modo geral abriria oportunidades para mudar a forma como as pessoas controlam suas vidas. Está implícita no cenário de 21 horas semanais de trabalho uma reavaliação do tempo não-mercantilizado ao reavaliarmos o modelo capitalista moderno de trabalhar para ganhar e para consumir, e considerar o que é necessário para garantir e melhorar o bem-estar de todos em um futuro de baixo crescimento e baixo consumo de carbono. Ao invés de vidas dominadas pelas demandas do trabalho remunerado na economia formal, haveria um enfoque maior sobre a forma com que as pessoas usam seu tempo não-remunerado, com uma valorização maior das atividades não remuneradas na economia informal, inclusive o “trabalho reprodutivo”. Nosso senso de autonomia - isto é, poder decidir por conta própria o que deve acontecer em nossas vidas e tomar as medidas para concretizar as nossas decisões - decorreria menos de nosso poder de ganhar e consumir, e mais do grau de controle que teríamos sobre o nosso tempo. Menos tempo gasto em trabalho remunerado poderia significar mais tempo sob o nosso próprio controle.

Os Estudos Whitehall (Whitehall Studies), que analisam a saúde de funcionários públicos ao longo dos anos, demonstram uma influência altamente negativa sobre a saúde e a expectativa de vida resultante de uma combinação de alta demanda e baixo controle – o que geralmente depende de onde a pessoa se situa na hierarquia do emprego. “As pessoas em empregos caracterizados por baixo controle apresentam taxas mais altas de ausência por motivos de saúde, doença mental, doenças coronárias e dores lombares”.⁵⁰ Ao se atribuir um valor mais alto para o tempo gasto fora do trabalho remunerado e quando prevalecem jornadas menores em toda a hierarquia da organização, o impacto sobre a saúde daqueles que tem pouco controle sobre seu trabalho remunerado pode se tornar menos pernicioso. De qualquer forma, ao gastar menos tempo em condições de trabalho estressante, o efeito prejudicial deverá ser mitigado.

3 Divisão mais justa entre homens e mulheres

Uma jornada semanal reduzida poderia ajudar a distribuir o trabalho não-remunerado de forma mais equilibrada entre homens e mulheres. Conforme demonstrado na Figura 4, as mulheres passam mais tempo do que os homens realizando tarefas não-remuneradas. Essa tem sido a norma mesmo com o enorme acesso de mulheres a empregos remunerados nos últimos trinta anos. Pontos de vista profundamente enraizados quanto ao que é considerado “natural” em termos de como as mulheres e os homens trabalham e gastam seu tempo afetam os tipos de trabalho que eles realizam, as horas que passam em empregos remunerados, e o valor atribuído às suas respectivas ocupações. Como consequência, as mulheres continuam sendo direcionadas para uma faixa restrita de ocupações remuneradas que são vistas como “trabalho de mulher”, ganhando menos que os homens no mercado

Figura 4. Tempo gasto nas principais atividades por pessoas empregadas (apenas idade de trabalho) – 2005.



de trabalho e, freqüentemente por causa disso, “optam” por trabalhos de meio expediente quando têm filhos, deixando mais tempo disponível para cuidar das crianças e da casa, sem remuneração. Isto representa um efeito cíclico, reforçando padrões e expectativas, perpetuando desigualdades de renda, uso de tempo e oportunidades, e confirmando a visão geral (se não a realidade) de que o homem é o principal ganha-pão da família. Em um mundo onde predominam os valores baseados no mercado, essa conjunção de fatores deixa as mulheres com menos dinheiro e menos poder que os homens, e pouca oportunidade para fazer coisas de forma diferente.^{51,52}

Caso uma semana de trabalho mais curta se torne o padrão, isto abriria oportunidades para a divisão de trabalho remunerado e não-remunerado de forma mais equilibrada entre homens e mulheres. Existem poucas evidências de que os homens fazem mais serviços domésticos e cuidam mais dos filhos somente devido ao fato de que passam menos tempo no serviço remunerado. Entretanto, ao se mudarem as expectativas sobre aquilo que é “normal”, isto poderá ajudar, com o tempo, a mudar as atitudes e os padrões de uso do tempo, e aos poucos mudar os conceitos de divisão de trabalho entre homens e mulheres. Lidaremos mais tarde com os efeitos negativos sobre a renda individual e familiar. Mas vale avaliar de forma separada como as desigualdades entre os sexos seriam afetadas se os homens passassem muito mais tempo envolvidos nos cuidados com os filhos e a casa. Pode ser argumentado que isto mudaria a forma como trabalhos desse tipo são vistos, melhoraria a remuneração de serviços de cuidados de crianças e afazeres domésticos, daria às mulheres mais autonomia e aos poucos seriam eliminadas as raízes de desigualdades de renda, status e oportunidade entre os homens e as mulheres. Ao longo dos anos, à medida que forem feitos ajustes culturais e psicológicos, isto também poderá melhorar a qualidade de vida e o bem-estar dos homens.

4 Melhor negócio para pais e filhos

Ao passarem muito menos tempo no trabalho remunerado, os pais naturalmente teriam muito mais tempo para passar com seus filhos. Isto ajudaria principalmente os pais (homens) a se envolverem mais com seus filhos, o que beneficiaria os filhos e as mães bem como os próprios pais.^{53,54} Entretanto, o efeito de uma mudança significativa de uso do tempo no lar não somente criaria mais tempo para acompanhar a criação dos filhos – uma arte complicada que é alvo de tanta polêmica política – mas também mudaria a forma como vemos os mundos dos adultos e das crianças, e a relação entre os mesmos. A infância é o que fazemos dela. Ao longo dos anos, suposições são geradas e reforçadas quanto àquilo que são características e atividades infantis e adultas, com fortes expectativas de que estas sejam vinculadas à idade.⁵⁵ As demandas de uma jornada semanal “normal” tendem a consolidar tais distinções. Ao alocar tantas horas “acordadas” do adulto para o trabalho remunerado, isto deixa o lar e a família em um lugar subordinado, dando suporte à economia formal – com efeitos prejudiciais sobre a relação entre pais e filhos.

Para ilustrar esse ponto, vamos considerar os esforços da Family 360, uma empresa de consultoria norte-americana contratada por grandes empresas para ajudar os executivos atarefados a se tornarem pais mais eficientes sem sacrificar tempo no escritório. A empresa recomenda atividades quantificáveis e de “alta influência”. Por exemplo, um pai é aconselhado a não perguntar como foi o dia do filho na escola, e sim fazer algo que vai ficar gravado na memória da criança. A idéia é acelerar as “atividades que mais simbolizam o papel do pai”, a fim de preparar o executivo e sua família para viver num “mundo de mercado total”.⁵⁶ A eficiência mensurável no lar e no serviço é a meta – ficando o tempo não-remunerado extremamente alinhado com os interesses do trabalho remunerado. Talvez este seja um exemplo extremo, mas não fica longe dos argumentos apresentados no Reino Unido, onde as organizações dizem estar cada vez mais conscientes das “vantagens comerciais de um equilíbrio entre o lar e o escritório”.⁵⁷ A Work Foundation busca colocar “as famílias nas mentes dos responsáveis pela elaboração de políticas e no mundo de negócios como geradores da riqueza nacional e um recurso valioso que beneficia todos”.⁵⁸

Existem muitas vantagens em se reconhecer o valor da família e do trabalho não-remunerado. Mas não representam somente recursos a serem aproveitados pelo mercado. São essenciais para as pessoas e para o planeta e para a busca de justiça social sustentável.

Uma jornada de trabalho semanal bem mais curta daria às mães e aos pais tempo para fazer mais do que supervisionar o dever de casa, compartilhar refeições, inculcar disciplina e de modo geral se fazerem “positivamente presentes” para os filhos. Certamente não deve ser o meio para confinar as crianças a cuidados individualizados e restritos ao lar, desprovido-os dos benefícios da aprendizagem em grupo e do convívio com uma variedade maior de crianças e adultos.⁵⁹ Um serviço de cuidado das crianças de alta qualidade e socializado é essencial para quebrar com os ciclos de desvantagens inter-gerações e reduzir desigualdades sociais e econômicas. Uma semana de trabalho de 21 horas ajudaria a criar as condições para um serviço de cuidado das crianças universalmente acessível.

Isto também disponibilizaria tempo para longas conversas entre os pais e seus filhos, para uma via de mão dupla de ensino e aprendizagem, para jogos e aventuras e para compartilhar um grande leque de experiências. Em outras palavras, isto quebraria algumas barreiras entre o mundo dos adultos e das crianças. Isto poderia ajudar as crianças a ampliar seus horizontes, compartilhar responsabilidades e crescer mais facilmente, bem como trazer os adultos mais próximos da simplicidade, do deslumbramento e do espírito inventivo que temos associado com a infância. Estes são recursos humanos vitais que todos nós precisamos desenvolver se quisermos ir de encontro aos desafios do século XXI.

5 Fazendo melhor na terceira idade

Se todos despendem menos horas no trabalho remunerado, a transição na terceira idade do “trabalho” para a “aposentadoria” seria bem diferente. As pessoas poderiam continuar trabalhando muito mais tempo se trabalhassem o equivalente a 21 horas por semana. Reduzir gradualmente as horas de trabalho a partir desta base seria mais fácil também, pois uma semana de trabalho mais curta estaria mais próxima do normal, com o tempo de cada um melhor distribuído entre o trabalho remunerado e outras atividades.

Muitas pessoas desejam se aposentar o mais cedo que puderem, pois seus trabalhos são estressantes, fisicamente exaustivos e demandam muito de seu tempo. Entretanto, sua noção de sentido e identidade, redes sociais, rotinas diárias e preocupações estão frequentemente dentro dos limites do trabalho remunerado, sendo que uma aposentadoria repentina pode ser encarada como um choque ou um sofrimento, levando a doenças e morte prematura. De acordo com um estudo, a aposentadoria completa pode “levar a um aumento entre 5 e 16% nas dificuldades associadas com mobilidade e atividades diárias, um aumento de 5 a 6% em doenças condicionadas e diminuir entre 6 e 9% a saúde mental num período médio de 6 anos pós-aposentadoria”.⁶⁰ Aposentadorias involuntárias podem agravar esses efeitos⁶¹, enquanto que pessoas com alto status socioeconômico estão mais propensas a se beneficiar de aposentadoria.⁶²

Ao permanecer mais tempo no trabalho remunerado, mas dedicando menos horas a essa atividade, as pessoas podem manter suas amizades de trabalho, se manter ativas e engajadas e seguir aproveitando as satisfações que seus empregos as oferecem. Todos esses fatores ajudam a evitar doenças, a manter a saúde e o bem-estar e prevenir a debilidade e a dependência na terceira idade. Aposentadoria gradual e tardia pode também postergar toda ou parte de suas pensões, reduzindo custos aos contribuintes. Uma estimativa sugere que postergar o pagamento de pensão por apenas um ano, traz uma economia de 13 bilhões de libras por ano.⁶³

6 Mais tempo para cuidar

Uma semana de trabalho muito menor liberaria tempo para cuidados com outras pessoas – familiares, amigos e vizinhos. Se trata tanto de fazer a vida mais fácil para aquelas pessoas que já são cuidadoras, como de compartilhar mais os cuidados.

Por volta de 6 milhões de pessoas no Reino Unido são cuidadores “informais”, o que significa que eles estão a cargo de pessoas que necessitam de cuidados pois são frágeis, doentes ou incapazes. Destes, 58% são mulheres e 42% são homens. Esses cuidadores economizam 87 bilhões de libras por ano por realizarem trabalhos não-remunerados ao invés de utilizar trabalhadores pagos. Três milhões deles conseguem – frequentemente com grande dificuldade – combinar os cuidados com ganhar dinheiro; um em cada cinco é forçado por demandas dos cuidados a desistir de um trabalho remunerado.⁶⁴ Mais de um milhão de pessoas experimentam atualmente problemas de saúde, pobreza e discriminação no trabalho e na sociedade por serem cuidadores.⁶⁵

Uma semana de trabalho muito menor poderia combinar mais facilmente os cuidados com ganhar dinheiro sem sofrer discriminação no local de trabalho ou ser condenado a baixos salários ou trabalhos casuais. As necessidades de tempo fora do trabalho remunerado de uma pessoa cuidadora se ajustariam mais facilmente com os padrões de trabalho normais. Também seria mais fácil para todos assumirem responsabilidades de cuidado, compartilhando com mais equilíbrio entre homens e mulheres, entre os membros da família e entre vizinhos. Os cuidadores seriam menos isolados, teriam menos restrições às oportunidades, e seriam menos drenados por assumir responsabilidades sozinhos. Seria bom para eles e para as pessoas de quem cuidam - estas seriam menos isoladas da sociedade humana, teriam uma chance menor de serem estigmatizadas como “fardos” e possivelmente teriam maiores chances de receber melhor qualidade de atendimento.

7 Mais tempo para cidadania ativa

Ser um cidadão ativo demanda tempo - ingressar e participar de atividades e organizações locais, conhecer os vizinhos, realizar trabalho voluntário. Democracia toma tempo - para aprender sobre questões políticas, para se envolver nas tomadas de decisões, para participar e apoiar os partidos políticos, para fazer campanha e votar. O comparecimento em eleições gerais no Reino Unido diminuiu quase 20% entre 1950 e 2001, caindo para 59% e aumentando ligeiramente para 61% em 2005.⁶⁶ A participação em eleições locais é muito menor - "garantindo cerca de um terço" do eleitorado registrado.⁶⁷ O governo regularmente incentiva seus cidadãos a serem mais "engajados". Uma democracia robusta depende de uma forte participação dos cidadãos nas eleições, bem como nas decisões políticas, através de consultas, painéis de cidadãos e fóruns, e de um diálogo deliberativo amplo. Baixos níveis de participação podem ter mais a ver com o ceticismo sobre o processo político do que com a falta de tempo, mas longas horas no trabalho assalariado desestimulam e ajudam a criar um ciclo vicioso de desengajamento. Se as pessoas não participam ou se sentem envolvidas, elas são menos propensas a votar, e mais propensas a permanecer afastadas da política e descrentes quanto ao papel do governo. Uma semana de trabalho muito menor poderia ajudar a reverter esse ciclo - liberando tempo para participação, enriquecendo a sociedade civil, fortalecendo os processos democráticos e tornando mais fácil para que os eleitores cobrem dos políticos.

8 Desenvolvendo a 'economia humana' (core economy)

O estado de bem-estar na Grã-Bretanha tem crescido exponencialmente desde que foi fundado em meados da década de 1940. Seu crescimento sempre dependeu do contínuo crescimento econômico, produzindo mais receitas fiscais para pagar por mais e melhores serviços públicos. Essa hipótese não se sustenta mais. Um retorno ao crescimento econômico puro ou "à manutenção das tendências atuais nos negócios" é duvidosa devido à natureza da crise global e também não é desejável por razões ambientais, porque o crescimento não pode ser "dissociado" das emissões de gases do efeito estufa. Como Tim Jackson tem argumentado persuasivamente (Quadro 1), crescimento deve ser limitado em países de alta renda, a fim de atingir as metas urgentes de redução de carbono.⁶⁸ Portanto devemos nos planejar para uma ausência de crescimento, com tudo que isso implica para o estado de bem-estar.

Em qualquer caso, a medida de endividamento do governo após o resgate de bancos em 2008/2009 se tornam inevitáveis os cortes expressivos nos serviços públicos. Se quisermos continuar a fornecer educação, saúde e assistência social, transportes públicos, creches, pensões e todas as outras coisas atualmente asseguradas pelo Estado para que todos possam se beneficiar independentemente dos seus meios, então teremos de compensar com novos recursos. Nós identificamos três economias que devem trabalhar juntas para alcançar a justiça social sustentável. Vimos que não podemos fazer crescer a economia de mercado. Também não podemos fazer crescer a economia natural, mas apenas ter esperança de salvá-la de uma falha catastrófica.

Podemos, no entanto, fortalecer a economia humana (core economy) (Quadro 5). Esta é constituída pelos bens abundantes e de valor inestimável que estão incorporados no cotidiano das pessoas - tempo, energia, sabedoria, experiência, conhecimentos e habilidades - e nas relações entre elas: amor, empatia, atenção, cuidado, reciprocidade, o ensino e a aprendizagem. Se eles são negligenciados, enfraquecem e diminuem. Se eles são reconhecidos, valorizados e apoiados, eles vão prosperar e crescer. Eles são a chave para fazer o estado de bem-estar ser sustentável e apto para o futuro. Mas o crescimento da economia humana depende de mudarmos a maneira como usamos o tempo.

Como está atualmente, a economia humana depende muito do trabalho feminino não-remunerado, porque as mulheres têm mais tempo para isso, por razões já discutidas. Se quisermos fazer mais uso dos recursos humanos, sem aumento das desigualdades, é importante fazê-lo de forma a reduzir, ao invés de intensificar, a distribuição de tempo gasto com o trabalho remunerado e não-remunerado conforme os gêneros. Também será importante fazê-lo de maneira a não onerar com mais trabalho as pessoas que já são desfavorecidas e em desvantagem.

A mudança para as 21 horas iria distribuir o trabalho remunerado de forma mais uniforme entre toda a população. Seria deixar mais tempo para atividades não-remuneradas e assim ajudar a economia humana a prosperar e crescer.

Quadro 5. A economia humana (core economy)

A economia humana (core economy) se refere aos recursos individuais e sociais, às atividades corriqueiras das pessoas cuidarem umas das outras, criar filhos, cuidar de idosos, amigos e parentes e manter diferentes tipos de amizades. Também se refere às amplas redes sociais e atividades na sociedade civil. Em suma, ela representa práticas íntimas, informais e formais, e os recursos físico, cultural, material e emocional que sustentam a vida humana. Como esses recursos são moldados por estruturas econômicas e sociais, a economia humana é também o local onde as desigualdades e conflitos sociais são vividos e mantidos. Assim, para promover a justiça social no curto e longo prazo, formadores de políticas primeiro necessitam reconhecer e valorizar os recursos individuais e sociais; e segundo, alterar a maneira como a distribuição desigual de recursos, tempo e trabalho reproduz desigualdades sociais e econômicas.

Fonte: Coote, A. & Franklin, J. (2009) *Green Well Fair: three economies for social justice* (London: nef).

9 Co-produzindo bem-estar

A co-produção é um mecanismo fundamental para o crescimento da economia humana. Passar muito menos tempo no trabalho remunerado nos permitiria passar mais tempo co-produzindo o bem-estar para nós e para aqueles que nos rodeiam. Isso significa ficar juntos de outras pessoas, incluindo profissionais, para identificar o que precisamos, para descobrir a melhor maneira para satisfazer essas necessidades e oferecer soluções práticas. Podemos encontrar exemplos disto em qualquer lugar.^{69,70} A co-produção faz mais uso de recursos humanos e menos uso de recursos monetários para satisfazer necessidades individuais e compartilhadas. Ela transforma a teoria e a prática do serviço público. Dito de outra forma, o cenário de 21 horas torna possível desmercantilizar aspectos do estado de bem-estar que são insustentáveis na sua forma atual.

A co-produção engaja pessoas que, de outro modo, seriam beneficiários passivos de serviços em parcerias ativas e paritárias com profissionais - e com outros "usuários" e "fornecedores" - na concepção e prestação de serviços. Ela reconhece que todos têm potenciais, e não apenas problemas para serem resolvidos por especialistas, e que todos têm algo de valor para contribuir. Ela combina o conhecimento leigo e profissional. Ela reconhece o valor do tempo - um recurso que todos têm em igual medida, embora o controle ao uso do tempo seja distribuído desigualmente.

Assim o tempo é um fator vital no desenvolvimento da co-produção. As horas não dedicadas ao trabalho remunerado permitiriam que as pessoas aprendessem e ajudassem umas às outras, reencontrassem a confiança no seu conhecimento prévio e desenvolvessem habilidades que têm sido negligenciadas nos últimos 60 anos. Junto com muitos profissionais e trabalhadores do serviço público, pretendemos mudar a cultura verticalizada e centralizadora do estado de bem-estar que tem alimentado dependência em vez de autonomia e ação.

Ao dar às pessoas maior controle sobre o que acontece com elas e ao fortalecer seus próprios conhecimentos e experiências, a co-produção ajuda a prevenir o surgimento e intensificação das necessidades e a conseguir melhores resultados. Isso permite uma melhor utilização dos recursos públicos e ajuda a garantir a viabilidade em longo prazo dos serviços públicos.

10 Mais tempo para o "tempo livre"

Todos nós precisamos de tempo para gastar em atividades cotidianas que escolhemos, além daquelas que envolvem nossa manutenção pessoal básica. Estas são as coisas que fazemos para nós mesmos e para ou com pessoas próximas a nós - ver os amigos e vizinhos, fazer caminhadas, ciclismo e outros tipos de exercícios, brincar, fazer e ouvir música, inventar e criar, assistir filmes e TV, cozinhar, ler, estudar, refletir, sair, fazer "nada". Qualquer que seja a descrição, o nosso "tempo livre" não é estritamente parte de qualquer regime produtivo ou reprodutivo, mas é tão importante quanto. Ele dá textura, espaço e individualidade à experiência humana e sustenta o nosso senso de autonomia.

Uma economia sólida e próspera

Nossos planos para a justiça social sustentável surgem de e reforçam o desenvolvimento de uma economia descarbonizada. O objetivo não é adaptar a sociedade às necessidades da economia de mercado, o que tem sido o padrão até agora, mas adaptar a economia às necessidades da sociedade e do meio ambiente. De qualquer modo, uma economia robusta e próspera depende de uma sociedade forte, saudável e justa, bem como dos recursos naturais do planeta. Queremos uma economia próspera e resiliente que possa enfrentar novos desafios, e não uma que apenas cresça. Nosso cenário de 21 horas levanta importantes problemas para a transição da economia, que são tratados na próxima seção. Há também benefícios potenciais.

1 Benefícios para os negócios

Redistribuir o tempo remunerado e não-remunerado de forma mais equitativa, especialmente entre mulheres e homens, oferece ganhos importantes para os negócios. Os talentos das mulheres poderão ser melhor aproveitados se elas combinarem o trabalho remunerado com as outras responsabilidades mais facilmente. Os homens terão a possibilidade de educarem-se mais plenamente e de desenvolver uma maior inteligência emocional conforme suas rotinas diárias, suas identidades e seus valores estarão mais intimamente relacionados ao seu lar e à sua família. A integração do trabalho remunerado aos ritmos e interesses da vida doméstica possibilitará a gestão dessas duas esferas menos estressante. A inteligência emocional aliada a uma vida mais equilibrada são conhecidos como fatores de aumento de produtividade no trabalho.⁷¹ Há evidências, também, de que as pessoas que trabalham menos horas são mais produtivas por hora.⁷²

2 Ajudando a acabar com o crescimento alimentado pelo crédito

A “crise do crédito” (credit crunch) foi, em grande parte, uma consequência do endividamento fora de controle das famílias. O crescimento econômico em países de alta renda tem dependido, nas últimas três décadas, de uma combinação de baixos salários, declínio do apoio governamental para a população (com exceção, talvez, dos miseráveis), maior insegurança doméstica, e mais empréstimos e crédito fácil abastecendo assim o consumo elevado. Juntos, esses fatores têm impulsionado os trabalhadores a pedir dinheiro emprestado para além de seus meios, a fim de comprar mercadorias, o que, por sua vez, aumenta os lucros. Mas esse padrão de comportamento é insustentável e altamente destrutivo, levando assim ao colapso do mercado hipotecário, à implosão subsequente do sistema financeiro internacional, e uma recessão econômica global acentuada. Agora, as famílias devem dar suporte aos esforços do governo para lidar com a crise. A elas é “esperado que absorvam os aumentos de impostos e reduções em serviços do governo para sanar os déficits fiscais contraídos para financiar os auxílios massivos à indústria de serviços financeiros (...) Enquanto o desemprego aumenta, e os negócios forçam ainda mais o aumento salarial, as famílias trabalhadoras enfrentam mais das mesmas condições que criaram a insegurança financeira num primeiro momento”.⁷³

Já percebemos que um retorno à “business as usual” é além de improvável, é indesejado. Como Johnna Montgomerie argumenta: “intervenções políticas para contornar a atual crise econômica devem enfrentar a instabilidade financeira que atinge o setor doméstico (...) O que é necessário é uma reforma nas prioridades da gestão econômica que, até então, tem privilegiado o crescimento financiado”.⁷⁴

A redistribuição do tempo de trabalho remunerado seria parte de uma transformação muito mais ampla da ordem econômica. Tim Jackson aponta que em uma economia do futuro que floresça sem crescimento, precisamos “olhar para o fator produção de uma maneira diferente”.^{75,76} Pode ser razoável manter a produtividade do trabalho, pelo menos nos setores chave de exportação e importação, mas nesse caso a única forma de manter a produção é diminuindo o total de horas trabalhadas pela força de trabalho. Normalmente, isso significaria um aumento do desemprego: “Mas há outra possibilidade aqui (...) horas de trabalho reduzidas, uma semana de trabalho mais curta e aumento do tempo de lazer... a divisão do trabalho disponível tem muito a contribuir”.^{77,78}

Em uma economia moderna que está apta para o futuro, a força motriz para a prosperidade não é o crédito e o consumismo, mas a estabilidade financeira para as famílias e bom trabalho distribuído de forma equitativa entre a população.

3 Uma economia mais resiliente e adaptável

Uma redistribuição mais equitativa do tempo gasto com trabalho remunerado combinada com uma melhor remuneração por hora de trabalho para aqueles com menores salários poderia ajudar a estreitar as desigualdades sociais e econômicas. Sociedades mais igualitárias tendem a ser mais bem-sucedidas e a ter economias mais fortes.⁷⁹ Há também algumas evidências de que sociedades com sistemas de segurança social forte e economias reguladas (do tipo que

seria necessário para apoiar uma transição socialmente justa para 21 horas) não são apenas mais equitativas, mas também são melhores para adaptarem-se às pressões externas, como às mudanças climáticas, e no planejamento para a sustentabilidade ambiental. Em termos sociais, econômicos e ambientais, estas sociedades são mais resilientes – e, portanto, tem mais chances de prosperar face aos desafios previstos para as próximas décadas.⁸⁰

4 Economizando recursos públicos

Como observamos anteriormente, a liberação do tempo para o crescimento da economia humana e a possibilidade das pessoas co-produzirem o seu próprio bem-estar vai ajudar a transformar os serviços públicos, a evitar mal-estar e produzir melhores resultados. Isso vai tornar os serviços mais eficientes em termos de custo e, portanto, mais resilientes nos momentos em que os fundos públicos estiverem escassos. O mercado depende de serviços públicos para prover educação, saúde e assistência social, transferência de renda, pensões e outras formas de apoio - todas quais ajudam a manter uma força de trabalho produtiva. Usando o tempo de maneira diferente para garantir a viabilidade a longo prazo destes serviços vai ajudar a economia de mercado a prosperar no futuro.

Redistribuindo emprego e possibilitando que as pessoas continuem no trabalho remunerado por mais tempo ao longo da vida pode reduzir as despesas públicas com pensões, seguro-desemprego e outros custos associados com o desemprego. Isso ajudará a manter os fundos públicos para investimentos em estratégia industrial de baixa emissão de carbono e outras medidas que apoiem uma economia sustentável.

Em Resumo

Uma semana de trabalho muito menor mudaria o ritmo de nossas vidas; ela iria transformar hábitos e convenções e alteraria profundamente as culturas dominantes da sociedade ocidental. Ela ajudaria a promover a justiça social, o bem-estar e o bem viver sustentável, a salvaguardar os recursos naturais e a ajudar a construir uma economia robusta e próspera.



Problemas na Transição

Nesta seção, nós consideramos os principais problemas colocados pelo cenário de 21 horas. Nós os chamamos de “transição”, pois eles devem ser vistos em termos de uma mudança mais ampla e gradual em direção à sustentabilidade social, econômica e ambiental. Na seção final apresentamos algumas idéias para a resolução destes problemas e para o avanço em direção a uma semana de trabalho muito mais curta.

1 Impacto sobre a pobreza

O desafio mais óbvio da transição é que uma semana de trabalho mais curta reduziria a quantidade de dinheiro que as pessoas poderiam ganhar. Aqueles com salários mais baixos seriam os mais atingidos. Assim, a mudança para 21 horas de trabalho poderia ser vista como um fardo ainda maior para pessoas que já são pobres e com pouco poder político. Atualmente muitos têm que trabalhar longas horas apenas para poder cobrir as despesas.

Com o salário mínimo atual no Reino Unido de 5,80 libras por hora, uma semana de 21 horas traria 121,80 libras por semana, sendo assim uma remuneração bem abaixo da média atual das 489 libras para homens e mulheres em trabalhos de tempo integral.⁸¹ É um valor um pouco superior à atual pensão básica do estado, que é de 95,25 libras semanais. Um salário de 6.333 libras por ano é menos da metade do Padrão de Renda Mínima Britânico (Minimum Income Standard for Britain) estabelecido pela Joseph Rowntree Foundation - JRF, instituição esta que estima que uma pessoa solteira precisa ganhar pelo menos 13.900 libras por ano para poder ter um padrão de vida básico.⁸²

Quando as pessoas têm filhos ou outros familiares dependentes e onde os custos de moradia são altos, a pressão sobre as pessoas que ganham pouco para trabalhar 40 ou mais horas por semana, ou para obterem mais de um emprego, é especialmente elevada. Para chegar ao Padrão de Renda Mínima, um casal com duas crianças precisa ganhar 27.600 libras. A média de despesas das famílias varia nas diferentes regiões do Reino Unido, sendo que em 2006/2007 era de 529,30 libras por semana em Londres e 388,70 libras no Nordeste.⁸³

Será importante evitar a penalização das famílias com baixa remuneração, especialmente daquelas com crianças, e prevenir que os altos custos de moradia tornem proibitivas as 21 horas em áreas de alto custo, tais como Londres. O problema não é insuperável - por pelo menos dois motivos. Em primeiro lugar, essas pessoas assumem gastos em consonância com os padrões atuais de consumo. A mudança para 21 horas é parte de uma transição que inclui descarbonizar a economia, promover a prosperidade sem crescimento e mudar suposições sobre quanto consumo é “suficiente”. Os critérios para decidir qual renda é “suficiente” pode ser ajustados em conformidade. Em segundo lugar, a mudança deve ser incremental, com redução gradual da jornada de trabalho ao longo de uma década ou mais. Isto dá tempo às pessoas para adaptarem suas expectativas e estilos de vida. Dá aos formuladores de políticas tempo para conceber e implementar medidas de apoio. E isso dá aos empregadores a possibilidade de aumentar os salários/hora gradualmente, à medida que melhorem os incentivos e a produtividade por hora.

Mais horas extras

Existe o perigo de que a redução oficial de horas de trabalho semanal apenas aumente a quantidade de horas-extras. Algumas pessoas trabalham longas horas porque elas acham pessoalmente gratificante, porque estão ansiosas para preservar ou aumentar seu status social, ou porque querem sair de casa. Se um objetivo essencial de avançar para 21 horas é ajudar a redistribuir tempo pago e não-pago de forma mais uniforme em toda a população e entre os gêneros, não será de grande ajuda se aqueles que já têm emprego apenas façam mais horas-extras para compensar a diferença. Isto pode intensificar ao invés de diminuir as disparidades de gênero, caso as mulheres continuem a fazer a maioria do trabalho doméstico não-remunerado, enquanto os homens trabalham horas-extras para complementar a renda doméstica.

2 Resistência dos Empregadores

Empregadores são propensos a resistir às mudanças para jornadas de trabalho menores, a menos que seus negócios estejam com dificuldades ou que necessitem reduzir seus custos. A estrutura atual do mercado de trabalho e as leis trabalhistas pouco fazem para estimular os empregadores a contratar mais trabalhadores. Ao contrário, os custos com seguridade social, gestão de pessoas, treinamento e desenvolvimento aumentam a cada nova contratação. Para alguns empregos, habilidades pessoais e experiência são raras, fazendo com que novas vagas sejam difíceis de serem preenchidas. Estas são sérias dificuldades práticas, mas elas são apenas parte do problema. A mudança, mesmo que tímida, para uma jornada de trabalho de 21 horas violaria profundamente valores empresariais arraigados que subordinam todos os interesses à imediata obtenção de lucro. Como Johnna Montgomerie pontuou: “Nas duas últimas décadas, a cultura de negócios Anglo-Americana tem se agarrado na lógica da permanente reestruturação. Terceirização, redução de tamanho e racionalização (...) tem sido todos justificados para fazer os negócios mais competitivos ou para resultar em ganhos aos acionistas”⁸⁴. Mudar a cultura dos negócios necessitará ser o centro da transição que nós contemplamos. Deverá haver também mudanças práticas na tributação e outros incentivos para os empregadores, de modo que eles não sejam penalizados financeiramente – e que sejam preferencialmente recompensados – pela contratação extra de pessoal.

3 Resistência dos Empregados

Temos notado o risco de uma semana de trabalho mais curta aumentar a pressão sobre as pessoas com baixos salários. Existe o risco de uma grande resistência não apenas dos trabalhadores com baixos salários e seus sindicatos, mas também da classe média, seus sindicatos e suas organizações profissionais. Mesmo sem considerar como as pessoas com maiores salários seriam afetadas pela mudança (como os “profissionais da saúde” que tiveram os maiores salários em 2008 entre as pessoas que trabalham período integral, com uma média salarial de 977 libras por semana, seguido pelos “Gerentes de Empresas” com 727 libras)⁸⁵, teríamos de ter em conta como as pessoas com salários médios (entre 20 a 35.000 libras por ano) responderiam se seus salários fossem reduzidos devido à redução de horas de trabalho. Muitos nesta faixa já sentem o aperto. Estão presos aos seus padrões de gastos – itens como habitação e utensílios essenciais para qualquer pessoa, como também itens que em teoria podem ser dispensáveis, como carros, férias no exterior, eletrodomésticos, passeios das crianças e brinquedos, múltiplos itens de vestuários e aparelhos eletrônicos. Todos estes são elementos normais da vida da classe média nos países desenvolvidos, que depende destes elementos para formar sua identidade, status social e valor.

A mudança para 21 horas torna mais fácil que famílias com apenas um assalariado tornem-se famílias com dois assalariados, o que diminui o impacto em algumas rendas familiares. Como parte da grande transformação para uma vida com baixa emissão de carbono em todos os grupos salariais, hábitos de consumo deverão mudar, juntamente com os valores que as pessoas rotineiramente atribuem ao trabalho, ao tempo e ao salário. Tal como com os empregadores, é importante procurar por soluções para o problema da resistência dos trabalhadores num conjunto mais amplo de mudanças de normas culturais e de expectativas.

4 Resistência Política

Temos notado a possibilidade de resistência dos empregadores e dos trabalhadores e suas respectivas organizações. Resistências políticas podem vir também de outras direções. O modo como as pessoas são encorajadas para a mudança tem implicações nas liberdades civis. Depende muito de como as normas e os incentivos são desenvolvidos, em que seqüência, quanto de obrigação está envolvida, que efeitos têm sobre as relações de poder, as desigualdades, as oportunidades e a qualidade de vida das pessoas, e os interesses de quem é ameaçado ou lesado.

Condições Necessárias

O que pode ser feito para que as vantagens do cenário de 21 horas superem as desvantagens? Dito de outra maneira, o que irá criar as condições necessárias para mudarmos para uma semana de trabalho muito mais curta que seja socialmente justa e economicamente sustentável?

Ao fazer essas questões, três coisas devem estar em mente. Primeiro, 21 horas não é uma prescrição, mas uma provocação. Queremos questionar suposições atuais sobre trabalho e tempo e mudar o que é considerado o “normal”. É por isso que é uma visão radical – sacudir as idéias e levar as pessoas a pensarem sobre uma mudança significativa na direção do caminho que estamos seguindo. Em segundo lugar, uma semana de trabalho muito menor não pode ser repentinamente imposta e ocorrer da noite para o dia. A meta é refletir sobre como dar pequenos passos rumo a uma transformação radical. Em terceiro lugar, nossa proposta para uma redução significativa nas horas de trabalho remunerado faz parte de uma perspectiva mais ampla que inclui uma economia sem crescimento e com zero emissão de carbono. O trabalho está começando na nef para desenvolver um novo modelo econômico que ajude a engendrar uma economia descarbonizada e em condição estável (steady-state) e capaz de tratar dos problemas da transição para as 21 horas (Quadro 6).

Nesta seção, apresentamos sugestões para resolver alguns dos problemas causados pela mudança para uma semana de trabalho menor. Isto é apenas o começo – temos muito trabalho ainda a ser feito. Nossas sugestões pretendem aquecer o debate e estimular a reflexão, e não oferecer soluções definitivas. Elas se dividem em quatro categorias: alcançar a redução das jornadas de trabalho; garantir salários justos para se viver; melhorar as relações de gênero e a qualidade da vida familiar e; mudar regras e expectativas. Reconhecemos como precondições importantes uma democracia forte e um governo eficaz e responsável.

1 Alcançar a redução das jornadas de trabalho

Com base no trabalho de Gerhard Bosch, Peter Victor tem identificado políticas para a redução das horas do trabalho remunerado.⁸⁶ Nos baseamos neste e em outros materiais como ponto de partida para o desenvolvimento de políticas para a mudança rumo à semana de trabalho de 21 horas no Reino Unido.

P **Compensação salarial negociada como parte de um pacote incluindo a redução de horas.** As organizações patronais e dos trabalhadores poderiam negociar um acordo – ou uma seqüência de acordos – nos quais o salário é aumentado numa proporção menor do que seria aceitável de outra maneira em troca da redução de horas de trabalho. Como observa Victor: “isto poderia tornar-se mais difícil com pouco ou nenhum crescimento.”⁸⁷ Entretanto, se a idéia é reduzir as horas de trabalho gradativamente, durante, por exemplo, um período de 15 anos, mesmo assim pode ser possível aumentar gradualmente o valor pago por hora para compensar, mesmo que parcialmente, os efeitos no salário total.

Quadro 6. Construindo um novo modelo econômico

Modelos econômicos convencionais não levam em conta o uso de recursos naturais não renováveis e os limites ambientais, e são cegos para as resultantes sociais em termos de equidade e bem-estar humano. O crescimento econômico é o principal resultado que interessa. Os insumos o alimentam, interagem entre si, chegam ao equilíbrio e geram os resultados.

Nosso objetivo é reverter isto. Nosso novo modelo partirá dos resultados que realmente necessitamos: sustentabilidade ambiental, equidade social e justiça econômica, e elevados níveis de bem-estar humano. A partir disso, propomos conectar estes resultados com determinantes econômicos relevantes dentro do modelo, como o produto agregado, a distribuição de riqueza e as horas trabalhadas e fazermos um “desenho inverso” pensando no que isso implica para os diferentes níveis e tipos de insumo. Um modelo como esse não é um luxo supérfluo, mas uma base fundamental para fazer a transição para um futuro sustentável.

Fonte: Spratt S, Ryan-Collins J, Nietzert E and Simms A (2009) *The Great Transition: A tale of how it turned out right* (London: nef).

- P **Mudanças na organização do trabalho e padronização das horas de trabalho para controlar as horas-extras.** A forma como o trabalho é gerenciado em qualquer organização pode ser adaptada para desestimular as horas-extras, de modo que as horas liberadas pela força de trabalho existente são assumidas por novos funcionários.
- P **Políticas ativas de treinamento para combater a escassez de qualificação e o desemprego entre gerações.** Temos notado que em algumas partes do mercado de trabalho, onde a qualificação é muito solicitada, as vagas criadas por jornadas de trabalho menores podem ser especialmente difíceis de serem preenchidas. Assim, será necessário que governos e empregadores antecipem onde provavelmente haverá escassez de mão de obra qualificada e desenvolvam estágios e outros programas de treinamento para quem está procurando emprego, de modo que eles estejam mais bem preparados para assumir esses empregos qualificados. Treinamento individualizado e apoio serão necessários para ajudar pessoas a superar barreiras sociais e culturais para o acesso ao trabalho remunerado, especialmente para aquelas famílias onde o desemprego tem sido a “norma” por gerações.
- P **Passar de medidas baseadas no custo por empregado, para medidas baseadas no custo por hora, para que empregadores não sejam penalizados por empregarem mais trabalhadores.** A contribuição dos empregadores à Seguridade Social atualmente tem o efeito de aumentar os custos dos empregadores para cada novo trabalhador que ele emprega. Este arranjo opera como uma penalidade, o qual pode ser exacerbado por custos adicionais associados com pessoal extra, gestão, treinamento e desenvolvimento. Se as contribuições são calculadas em cima do total de horas trabalhadas e não sobre os indivíduos empregados, isto poderia facilitar a contratação de mais trabalhadores. Incentivos adicionais poderiam ser colocados em prática, como por exemplo, incentivos fiscais e subsídios para treinamentos e desenvolvimento pessoal – com o efeito de premiar, ao invés de penalizar a expansão da força de trabalho.
- P **Distribuição mais estável e menos desigual dos salários.** Como Bosch observa, uma redução contínua do salário em termos reais na maioria dos países industriais tem reduzido as oportunidades para redução do tempo de trabalho e aumento dos salários ao mesmo tempo.⁸⁸ Uma forma de compensar este problema é introduzir medidas para reduzir a diferença entre altos e baixos salários, já que isto reduzirá a resistência por menores horas de trabalho, especialmente por trabalhadores que recebem os menores salários. A visão das pessoas sobre se elas são remuneradas de forma justa ou o suficiente, tende a ser influenciada por como elas se vêem em relação aos outros.
- P **Padronização com flexibilidade.** Ao nível governamental serão necessários regulamentos para padronização das horas de trabalho. A EU Working Time Directive é um passo na direção correta, mas está muito longe de onde queremos chegar. Os padrões atuais devem ser reduzidos progressivamente nos próximos anos. Devem ser desenhados para exercer uma grande influência sobre as horas que as pessoas trabalham, não para provocar mais horas-extras. Mas as regulamentações devem permitir flexibilidade na forma como as horas se distribuem, para ajudar as pessoas a combinar o trabalho remunerado e o não-remunerado. Opções como o compartilhamento de trabalho (job sharing), turnos de acordo com o horário escolar, prolongamento de licenças e anos sabáticos devem ser incentivados. É necessário encontrar um equilíbrio entre limites claros no número de horas trabalhadas, flexibilidade para os trabalhadores e margem de manobra para que os empregadores possam variar o horário de trabalho para ajustarem-se às flutuações da demanda.
- P **Maior e melhor apoio para os autônomos.** O setor dos autônomos dobrou no Reino Unido de 6,6% em 1979 para 13% em 2007. Entre muitos grupos de minorias étnicas e de imigrantes a taxa de autônomos é maior – muitas vezes o dobro da média nacional. Sete em cada dez autônomos no Reino Unido operam como empresas de um só trabalhador (sole traders), ou seja, um tipo de empresa em que a pessoa faz os negócios em seu próprio nome. Com frequência este grupo não é incluído pelos formuladores de políticas. Baixos salários, longas horas de trabalho e insegurança são endêmicas nesse setor, já que ele é desprotegido pelas leis trabalhistas ou pelo direito empresarial. nef e outros, incluindo a Comissão Européia, têm recomendado que os autônomos sejam incluídos dentro do marco regulatório, adotando o sistema Dinamarquês da “flexiseguridade” (que combina a flexibilidade do mercado de trabalho com proteção social e políticas trabalhistas ativas) em toda a União Européia.⁸⁹

2 Assegurar um salário justo para viver

Como redistribuir o tempo de trabalho remunerado e não-remunerado e ao mesmo tempo assegurar que todos tenham um salário justo para viver? Aqui, vamos apresentar opções – que não são definitivas ou mutuamente exclusivas – para lidar com os impactos nos salários de uma semana de trabalho menor no contexto da transição para a justiça social e uma economia de baixo carbono.

- P **Redistribuição de renda e riqueza.** Isso vai exigir uma série de medidas que estão sendo exploradas pela nef como parte do nosso trabalho sobre a Grande Transição (Quadro 6). Estas incluem um sistema mais progressivo de imposto sobre a renda, além da redistribuição dos ativos por meio de impostos sobre a riqueza, a terra e/ou impostos sobre a herança, bem como a melhora do salário mínimo e dos serviços públicos..
- P **Aumento do salário mínimo.** Temos notado que o salário mínimo atual se for pago no equivalente a uma semana de 21 horas, seria menos da metade do que seria necessário para uma renda mínima suficiente no contexto econômico atual. Portanto, algum aumento seria essencial, mesmo se os critérios para medição da suficiência de renda forem alterados.
- P **Benefícios públicos melhorados.** Até que ponto os subsídios públicos poderiam compensar os efeitos das perdas salariais devido à redução da jornada de trabalho? Os exemplos podem incluir maiores benefícios para as crianças e para a habitação, de modo a ajudar com esses elementos caros do gasto familiar; benefícios que complementem diretamente os baixos salários dos trabalhadores; créditos para alguns tipos de trabalho não-remunerado como cuidado com crianças, idosos e pessoas doentes, e co-produção e um subsídio universal garantido, ou uma “renda básica cidadã” para todos. A última idéia tem uma longa história, muitos adeptos e diversas variantes^{90,91,92,93}, mas uma falha fundamental: se todos recebessem essa “mesada” do governo sem um aumento expressivo na cobrança de impostos, a renda seria tão distribuída que ninguém ganharia o suficiente para sobreviver. Quando o governo está fortemente endividado por salvar os bancos, e quando o principal objetivo é prosseguir sem dar continuidade ao crescimento econômico, é difícil ver de onde viria o dinheiro para a ajuda às crianças e para a habitação, para suplementar os baixos salários, ou dar créditos para o trabalho não-remunerado, sem falar da “renda básica cidadã” (mas veja abaixo).
- P **Comércio individual de carbono.** Uma entre as muitas medidas possíveis que os políticos estão explorando para a redução individual da emissão de carbono, é que cada indivíduo tenha uma cota anual específica que varia de acordo com as circunstâncias e necessidades específicas. As cotas se reduziriam ano após ano para atender as metas de emissão, mas elas poderiam ser comercializadas, através da intermediação do governo ou através do mercado. Assim, indivíduos com menores pegadas de carbono poderiam vender partes de suas cotas para outros que quisessem mais. As taxas de emissões de carbono tendem a aumentar com a riqueza, sendo este um caminho para a redistribuição da renda dos grupos com maiores rendas para os de menores rendas, sem a necessidade de medidas fiscais. No momento, esta medida tem sido considerada muito complicada e politicamente arriscada para ser viabilizada. Porém, se encontrarmos formas de formular e executar mecanismos viáveis de comercialização individual de carbono (possivelmente através de mecanismos colaborativos e mutualísticos), isto pode tornar-se parte do pacote de medidas para compensar as perdas salariais devido à semana de trabalho menor.
- P **Mais e melhores serviços públicos.** Serviços públicos como saúde, escolas, creches e assistência social compõem o “salário social” que ajuda as pessoas a determinarem o quanto elas consideram um salário “suficiente”. O quanto esses serviços ajudam a aliviar a pressão de sustentar uma família depende de sua acessibilidade, confiabilidade, qualidade e sustentabilidade geral. Isto também se aplica a uma ampla gama de serviços fornecidos pelo estado, incluindo transporte público, coleta de lixo, bibliotecas, parques públicos e centros de recreação e de esportes, habitação “social”, políticas comunitárias e ensino superior. Nas últimas três décadas, a maior parte dos serviços públicos foi reduzida e direcionada apenas aos mais pobres, restrita apenas ao essencial através da terceirização e da oferta competitiva, ou teve alguns de seus custos transferidos para o usuário – como no caso do ensino superior. Serviços públicos em maior quantidade, qualidade e gratuitos – para todos, não apenas para os muito pobres – certamente tornarão mais fácil viver com menores níveis salariais. Mas isto vai depender em grande medida do aumento das receitas fiscais, o que é improvável como temos notado. A co-produção oferece uma maneira para melhorar alguns serviços ao mesmo tempo em que reduz seus custos. Isso pode ser conseguido ao se trabalhar menos horas, o que permitiria às pessoas desempenharem um papel maior na definição e na satisfação de suas próprias necessidades. A co-produção poderia ser parte da solução, mas vai levar tempo para que se desenvolva e provavelmente será mais facilmente integrada em alguns serviços do que em outros.

P **Maior atividade e consumo de não comercializáveis.** Talvez o caminho mais promissor a ser explorado seja o questionamento de quanto as necessidades salariais podem ser reduzidas mediante a redução dos pagamentos – seja através dos impostos, seja através dos gastos individuais. Isto significa nós mesmos fazermos mais coisas, usando o tempo liberado do trabalho remunerado. Podemos cultivar, preparar, conservar e cozinhar mais nossa própria comida, concertar coisas com mais frequência do que substituí-las, se deslocar mais à pé e de bicicleta, aprender mais atividades práticas e fabricar nossas roupas e mobiliários, usar o tempo de ócio para atividades que requerem pouco ou nenhum equipamento mercantilizável, como produzir músicas, arte e teatro, fazer jardinagem, passear e jogar. Podemos fazer coisas com e para outras pessoas que de outra forma teríamos de comprar – trocar conhecimento e habilidades, executar tarefas e administrar cuidados de maneiras que já foram tentadas e testadas por gerações através de esquemas de ajuda mútua.⁹⁴ Formalmente, alguns serviços públicos podem ser transformados através do envolvimento direto das pessoas na co-produção do seu próprio bem-estar, de modo que os serviços e as pessoas que pretendem se beneficiar deles dependam menos dos impostos e mais das trocas não comercializáveis.

3 Melhorar as relações de gênero e a qualidade da vida familiar

Ao reduzir as horas de trabalho remunerado as pessoas terão mais tempo para ficar com suas famílias, amigos e vizinhos. Mas isto não garantirá nenhuma melhora no equilíbrio de poder e oportunidade entre mulheres e homens, ou na qualidade da vida familiar. Existe um limite no quanto as políticas públicas podem interferir nos assuntos domésticos, mas certas medidas podem ajudar a garantir que a transição para as 21 horas tenha mais impactos positivos do que negativos nas relações de gênero e da vida familiar.

- P Maior flexibilidade nas condições de trabalho para promover uma distribuição mais equilibrada de trabalho não-remunerado entre mulheres e homens, particularmente com a ampliação da licença paternidade e o direito de ser liberado do trabalho para cuidar das crianças doentes, participar de reuniões escolares, etc.
- P Creches universais e de alta qualidade, compatíveis com o horário de trabalho remunerado.
- P Mais trabalho compartilhado, inclusive entre cônjuges e parceiros.
- P Horas-extras limitadas, para aumentar as oportunidades de emprego e desestimular as longas jornadas de trabalho remunerado dos homens enquanto as mulheres fazem o trabalho doméstico não-remunerado.
- P Flexibilizar aposentadorias para permitir que as pessoas permaneçam recebendo salários por mais tempo, mas trabalhando menos horas.
- P Medidas consistentes para forçar a igualdade salarial e de oportunidades no trabalho remunerado.
- P Maiores oportunidades de trabalho para homens no cuidado e no ensino primário para crianças, de modo a ajudar a mudar atitudes a respeito de qual é o trabalho “natural” dos homens e qual é o trabalho “natural” das mulheres, e para dar às crianças experiências de homens como modelos de cuidadores e educadores.
- P Mais creches e atividades lúdicas para as crianças, organizadas através de bancos de tempo e outros modelos de co-produção com o cuidado com as crianças, garantindo assim oportunidades para as crianças se encontrarem e brincarem fora de suas casas.
- P Maior co-produção nas atividades de cuidado de adultos incapazes, de modo que estes adultos e seus cuidadores não fiquem isolados e que os cuidados possam ser compartilhados de uma maneira mais ampla.
- P Maiores oportunidades para realizar atividades locais onde sejam criadas comunidades em que as pessoas de todas as idades se sintam seguras e possam se divertir

4 Mudar normas e expectativas

Nossa tendência é pensar que normas sociais são profundamente enraizadas e muito difíceis de serem mudadas, mas existem vários exemplos de atitudes que mudaram dramaticamente no curso de poucos anos. Como exemplos, incluem-se o fim do comércio de escravos e da escravidão, o voto para as mulheres, a aprovação de leis forçando igualdade salarial e de oportunidades, o uso de capacete e de cintos de segurança, o uso de e-mails para se comunicar, o uso de telefones celulares, a proibição do fumo em bares e restaurantes e a compreensão do aquecimento global como uma séria ameaça ao planeta provocada pelo homem. Outros exemplos são o hábito de nos alimentarmos com comidas processadas, ver o livre mercado e o crescimento econômico ilimitado como a chave para a prosperidade humana e ter a televisão como principal fonte de entretenimento da família. Em cada caso, o peso da opinião pública mudou de repente de um oposto (afronta, antipatia ou indiferença) ao outro (aceitação, aprovação, apoio incondicional) e a reversão da mudança logo se tornou inconcebível. Isto ocorreu quando certas coisas coincidiram: novas evidências científicas, grandes campanhas e mudanças de circunstâncias. Às vezes, a sensação de crise pode ajudar a mudar o peso da opinião pública – por exemplo, aceitar racionalizar em tempos de guerra ou ver como algo bom a nacionalização de bancos após uma crise financeira. Podemos estar longe do momento em que a opinião pública majoritária seja favorável às reduzidas jornadas de trabalho remunerado. Dito isto, existe um crescente conjunto de evidências sobre os benefícios ambientais, sociais e econômicos de horas de trabalho menores. Circunstâncias estão mudando à medida que a redução da emissão de carbono se converte no foco, cada vez mais urgente, de políticas nacionais e internacionais, e de como a idéia econômica de “business as usual” torna-se cada vez menos defensável. Enquanto este relatório pode ajudar a embasar campanhas por uma semana de trabalho menor, outras medidas são também necessárias. Entre elas:

- P Desenvolver uma cultura mais igualitária através, por exemplo, da redução das diferenças de salários e melhorando os serviços públicos como discutido acima.
- P Aumentar a sensibilização para o valor do trabalho não-remunerado através, por exemplo, da sua quantificação de acordo com o salário mínimo e publicando-o nas contas nacionais.
- P Fornecer forte apoio governamental para atividades não comercializáveis, incluindo a co-produção e programas de intercâmbios locais – através de pesquisas e desenvolvimento, assim como de comissões de serviços públicos (commissioning for public services).
- P Realizar debates nacionais sobre como nós usamos, valoramos e distribuímos o trabalho e o tempo.

Em conclusão

Estamos no começo de um debate nacional. Este relatório argumenta por uma redução substancial nas horas de trabalho remunerado, visando atingir 21 horas semanais como norma. A norma atual para o trabalho remunerado das 9 às 17 horas, cinco dias por semana, não reflete a maneira como a maioria das pessoas usam seu tempo. O trabalho não-remunerado é geralmente negligenciado e desvalorizado. Uma semana de trabalho muito menor oferece vários benefícios consideráveis para o ambiente, para a sociedade e para a economia. Existem sérios problemas para confrontar na transição de onde estamos para onde queremos estar: existem preocupações com o impacto nos salários dos trabalhadores e no balanço das contas dos empregadores. Nós temos apresentado sugestões para enfrentar esses problemas, reconhecendo que uma importante precondição é uma democracia forte e um governo eficaz e responsável. Nossas sugestões incluem formas para incentivar empregadores, compensar perdas salariais, compartilhar o tempo não-remunerado mais equitativamente entre mulheres e homens e alterar a opinião pública. Nenhuma destas opções servirá sozinha e sem dúvida há muitas outras possibilidades. O próximo passo é fazer uma análise aprofundada dos benefícios, mudanças, barreiras e oportunidades associadas com o movimento rumo às 21 horas semanais durante a próxima década. Isto será parte da Grande Transição (Great Transition) para um futuro sustentável..

Anexo - Tempo gasto nas principais atividades com taxas de participação por gênero, 2005

Atividade	Homem		Mulher		todos	
	Horas/Dia	%	Horas/Dia	%	Horas/Dia	%
Tarefas domésticas	1.7	7	3.0	12	2.3	10
Cozinhando	0.44	26.7	0.91	30.5	0.68	29.2
Limpando	0.22	13.2	0.79	26.6	0.52	22.0
Lavando Roupa	0.06	3.9	0.31	10.3	0.19	8.1
Compras e compromissos	0.44	26.7	0.67	22.4	0.56	23.9
Concertos e jardinagem	0.38	23.0	0.19	6.4	0.28	12.1
cuidado de animais domésticos	0.11	6.5	0.11	3.8	0.11	4.7
Prover cuidados	0.43	2	0.77	3	0.61	3
Cuidar das crianças	0.37	86.2	0.70	91.3	0.54	89.5
Cuidar de adultos	0.06	13.8	0.07	8.7	0.06	10.5
Atividades comunitárias	1.4	6	1.6	7	1.5	6
Trabalho Voluntário	0.05	3.9	0.06	3.6	0.06	3.7
Tempo com família/amigos	1.28	93.0	1.45	92.7	1.37	92.8
Práticas religiosas	0.04	3.2	0.06	3.7	0.05	3.5
Trabalho pago	5.0	21	3.6	15	4.3	18
Trabalho não pago	3.5	69.5	2.2	61.7	2.8	66.2
Viagem	1.5	30.5	1.4	38.3	1.4	51.1
Estudo	0.24	1	0.24	1	0.24	1
Necessidades pessoais	10.9	45	11.2	47	11.1	46
Dormir	8.1	74.2	8.3	73.9	8.2	74.1
Descansar	0.7	6.5	0.8	7.2	0.8	6.9
Cuidados pessoais	0.7	6.2	0.8	7.2	0.7	6.7
Alimentação	1.4	13.0	1.3	11.8	1.4	12.4
Lazer	4.3	18	3.7	15	4.0	17
TV e videos/DVDs, radio, música	2.83	65.4	2.41	65.5	2.61	65.5
Leitura	0.38	8.7	0.44	11.8	0.41	10.2
Esporte e atividades ao ar livre	0.22	5.0	0.11	3.0	0.16	4.0
Diversão e cultura	0.08	1.8	0.09	2.5	0.08	2.1
Hobbies	0.36	8.4	0.28	7.5	0.32	8.0
Usando computador	0.25	5.7	0.11	3.0	0.18	4.4
Outros	0.22	5.0	0.25	6.8	0.23	5.8
Total Day	24	100%	24	100%	24	100%

Sources: ONS – Time Use Survey (2005)

* 16–64 for males; 16–59 for females

- 1 Para o Decrescimento-Brasil, não só a continuação do crescimento dos países ricos, mas também a manutenção do paradigma do crescimento econômico nos países pobres e “em desenvolvimento” também inviabilizará o alcance das metas de redução de emissão de gases do efeito estufa. (N. T.).
- 2 Os tradutores não encontraram referencia equivalente em português para traduzir o termo “core economy”. Optou-se por traduzir para “economia humana” conforme o próprio nef sugere no BOX 5 do relatório 21 Hours (versão original em inglês): “The human or ‘core economy’ refers to individual and social resources (...)” (N. T.)
- 3 idem nota 1 (N. T.).
- 4 Keynes JM (1963) *Essays in persuasion* (New York: W.W.Norton & Co) pp. 358–373.
- 5 Spratt S, Simms, A, Nietzert E, Ryan-Collins J (2009) *The Great Transition: A tale of how it turned out right* (Londres: nef).
- 6 No relatório de 1942 *Social Insurance and Allied Services*, (Beveridge Report) (CMD 6404), HMSO, London, Wiliam Beveridge definiu cinco fontes-chave de necessidades: desejo ou necessidade (want), ignorância (ignorance), doença (disease), miséria (squalor) e ociosidade (idleness);
- 7 O European Union Working Time Directive foi uma medida legislativa, introduzida em 1993 nos países da União Européia, que alterou a legislação trabalhista e estabeleceu o máximo de 48 horas de trabalho por semana (N. T.).
- 8 Burchardt T (2008) *Time and income poverty*, CASE report 57 (London: LSE) Disponível em: <http://sticerd.lse.ac.uk/case/publications/reports.asp>
- 9 Ibid. pp. 36–37.
- 10 <http://www.nationalarchives.gov.uk/releases/2005/nyo/politics.htm>
- 11 De Awake, 8 November 1974, originalmente citado em Vision. <http://www.shorterworkweek.com/econeffect.html>
- 12 <http://www.nationalarchives.gov.uk/releases/2005/nyo/politics.htm>
- 13 Fagnani J and Letablier M (2004) ‘Work and Family Life Balance: The Impact of the 35-Hour laws in France’ *Work, Employment and Society*, 18(3): 551–572.
- 14 Perrons D, Fagan C, McDowell L, Ray K, & Ward K (2006) *Gender divisions and working time in the new economy: Changing patterns of work, care and public policy in Europe and North America- Globalization and Welfare*. (Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd).
- 15 Fagnani and Letablier (2004) op. cit.
- 16 Askenazy P (2004) ‘Shorter work time, hours flexibility and labour force intensification’ *Eastern Economic Journal* 20(4): Fall 2004: 603-314
- 17 <http://www.time.com/time/world/article/0,8599,1826227,00.html?xid=rss-topstories>
- 18 Estevão MM; Sá F (2006) ‘Are the French happy with the 35-hours workweek?’ Disponível em: http://www.iza.org/conference_files/SUMS2006/sa_f2377.pdf
- 19 <http://www.rules.utah.gov/execdocs/2008/ExecDoc140994.htm>
- 20 <http://connecticutlawreview.org/symposium.htm>
- 21 <http://connecticutlawreview.org/documents/RexFacerandLoriWadsworth.pdf>
- 22 Wallop H and Butterworth M (2009) ‘Recession forces a million to work part time’, *Daily Telegraph*, 19 July 2009. Disponível em: <http://www.telegraph.co.uk/finance/financetopics/recession/5866522/Recession-forces-a-million-to-work-part-time.html>
- 23 Office of National Statistics <http://www.statistics.gov.uk/cci/nugget.asp?ID=12>
- 24 Bryson V (2007) *Gender and the politics of time: Feminist theory and contemporary debates* (Bristol: Policy Press).
- 25 Standing G (2009) *Work after globalisation: building occupational citizenship* (Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd).
- 26 Bryson (2007) op. cit. p. 28.
- 27 Adam B (2003) *Timescapes of modernity: the environment and invisible hazards* (London: Routledge) pp. 73–74.
- 28 Schor J (1991) *The overworked American: The unexpected decline of leisure* (New York: Basic Books) p. 107.
- 29 Nicholls J, Nietzert E and Lawlor E (2009) *Seven principles for valuing what matters: a guide to effective public policy-making* (London: nef).
- 30 Kersley H and Lawlor E (2009) *A bit rich? The myth that pay rewards the value of work* (London: nef).
- 31 Gershuny J, Lader D and Short S (2005) ‘Time Use Survey, 2005: How we spend our time’, Office of National Statistics. Disponível em: <http://www.statistics.gov.uk/cci/article.asp?id=1600>. Calculations by nef.
- 32 Spratt et al (2009) op. cit. p. 5
- 33 http://www.neweconomics.org/sites/neweconomics.org/files/Green_Well_Fair_1.pdf
- 34 <http://www.defra.gov.uk/sustainable/government/publications/uk-strategy/index.htm>
- 35 Bowles S and Park Y (2005) ‘Emulation, inequality, and work hours: was Thorsten Veblen right?’ *Economic Journal* 115: F397–F412.
- 36 Schor JB (2005) ‘Sustainable consumption and worktime reduction’ *Journal of Industrial Ecology* 9(1–2): 37-50

- 37 Victor PA (2008) *Managing without growth* (MA, USA: Edward Elgar) p. 210.
- 38 Bosch G; Lehndorff S (2001) 'Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations' *Cambridge Journal of Economics* 25: 209–243.
- 39 DWP Press release 20 January 2010, 'Unemployment and youth unemployment fall as government increase help for unemployed'. Disponible em: www.dwp.gov.uk/newsroom/press-release/2010/january
- 40 Berthoud R (2007) *Work-rich and work-poor: three decades of change*, (Bristol: The Policy Press, for Joseph Rowntree Foundation).
- 41 Huppert FA (2008) *Psychological well-being: Evidence regarding its causes and its consequences*. In: *Foresight Mental Capital and Well-being 2008. Project Final Report* (London: The Government Office for Science).
- 42 Clark AE; Oswald AJ (1994) 'Unhappiness and unemployment' *The Economic Journal* 104: 648–659.
- 43 Aked J, Marks N, Cordon C and Thompson S (2009) *Five ways to well-being: A report presented to the Foresight Project on communicating the evidence base for improving people's well-being* (London: nef). p. 11–12.
- 44 Green F (2006) *Demanding work: the paradox of job quality in the affluent economy* (Woodstock: Princeton University Press).
- 45 Fagan C; Burchell B (2006) *L'intensification du travail et les différences hommes/femmes: conclusions des enquetes européennes sur les conditions de travail*. (Paris: Organisation et intensité du travail).
- 46 Askenazy P, Cartron D, Coninck FD, Gollac, M.(eds.) (2006) *Organisation et intensité du travail* (Toulouse: OCTARÈS Éditions) pp. 161–180.
- 47 Gallie D (2006) 'L'intensification du travail en Europe 1996-2001' in P. Askenazy, D. Cartron, F.D. Coninck & M. Gollac (eds.) (2006) *Organisation et intensité du travail*. Toulouse: OCTARÈS Éditions
- 48 Askenazy P, Cartron D, Coninck FD, Gollac M. (2006) *Organisation et intensité du travail* Toulouse, OCTARÈS Éditions pp. 239–260.
- 49 Cox E, Abdallah S; Stephens L (2009) 'Living better, using less – rebuilding a more sustainable and socially just regional economy' *A think piece for Yorkshire & the Humber Regional Forum on the Integrated Regional Strategy* (London: nef).
- 50 <http://www.ucl.ac.uk/whitehall/whitehallfindings/Whitehallbooklet.pdf>
- 51 Perrons D (February 2009) *Women and gender equity in employment* (Location: Institute for Employment Studies).
- 52 Bryson (2007) op. cit.
- 53 Hauari H; Hollingworth K (2009) *Understanding fatherhood: masculinity, diversity and change* (York: Joseph Rowntree Foundation). Disponible em: <http://www.jrf.org.uk/publications/understanding-fathering>
- 54 *Fatherhood Institute Research Summary: Fathers, Mothers, Work and Family*. Disponible em <http://www.fatherhoodinstitute.org/index.php?id=10&cID=627>
- 55 Jenks C (2005) *Childhood (Key Ideas)*, 2nd edn (New York: Routledge).
- 56 Hochschild AR (2005) 'On the edge of the time bind: Time and market culture' *Social Research* 72(2): 339–354.
- 57 <http://www.theworkfoundation.com/difference/e4wlb.aspx>
- 58 Bevan S and Jones A (2003) *Where's Daddy: The UK fathering deficit* (London: Work Foundation).
- 59 Bryson (2007) op. cit. pp. 162–163
- 60 Northern Ireland Workplace Health Network (2009) *Report highlighting some of the possible health effects of redundancy and retirement; Prepared for the 9 March 2009 Network event, Working for Health*. Disponible em: http://74.125.77.132/custom?q=cache:QNw7kSjUA-MJ:www.workingforhealthni.gov.uk/mini_research_report.doc+health+effects+of+retirement+uk&cd=3&hl=en&ct=clnk&gl=uk&client=google-coop
- 61 Ibid.
- 62 Marmot M and Brunner E (2005) 'Cohort profile: The Whitehall II study' *International Journal of Epidemiology* 34: 251–256.
- 63 <http://news.bbc.co.uk/1/hi/8291835.stm>
- 64 <http://www.carersuk.org/Newsandcampaigns/Media/Factsaboutcaring>
- 65 <http://www.carersuk.org/Newsandcampaigns>
- 66 <http://www.ukpolitical.info/Turnout45.htm>
- 67 <http://www.lga.gov.uk/lga/aio/495528>
- 68 Jackson T (2009) *Prosperity without Growth?* (London: UK Sustainable Development Commission). Available at: http://www.sd-commission.org.uk/publications/downloads/prosperity_without_growth_report.pdf.
- 69 Boyle D, Harris M (2009) *The challenge of co-production* (London: nef in partnership with NESTA).
- 70 Ryan-Collins J, Stephens L. and Coote A (2009) *The new wealth of time: How time banking helps people build better public services* (London: nef).
- 71 McPherson M (2007) *Work-life balance, employee engagement and discretionary effort: A review of the evidence* (New Zealand: Equal Employment Opportunities Trust).
- 72 Lee S, McCann D; Messenger JC (2007) *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (Geneva: International Labour Organisation LO/07/29).
- 73 Montgomerie J (2009) 'A bailout for working families?' *Renewal* October: 29.
- 74 Ibid.
- 75 Jackson T (2009a) 'Recovery without growth?' *Renewal* October: 49.
- 76 Jackson (2009) op. cit.

- 77 Ibid.
- 78 Jackson (2009a) op. cit.
- 79 Wilkinson R and Pickett K (2009) *The spirit level* (London: Penguin).
- 80 Gough I, Meadowcroft J, Dryzek J, Gerhards J, Lengfeld H, Markandya A; Ortiz R (2008) 'JESP symposium: Climate change and social policy' *Journal of European Social Policy* 18: 325–344.
- 81 Office of National Statistics (2009) *Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE)*. Disponível em: <http://www.statistics.gov.uk/statBase/product.asp?vlnk=13101>
- 82 <http://www.jrf.org.uk/publications/minimum-income-2009>
- 83 Office of National Statistics (2008) *Family Spending: a report on the 2007 Expenditure and Food survey* (Basingstoke: Palgrave Macmillan). Disponível em: <http://www.statistics.gov.uk/StatBase/Product.asp?vlnk=361>
- 84 Montgomerie (2009) op. cit. p. 28.
- 85 <http://www.statistics.gov.uk/pdfdir/ashe1109.pdf>
- 86 Bosch G (2000) 'Working time reductions, Employment consequences and lessons from Europe', in *Working Time, International Trends, Theory and Policy Perspectives*, Golden L and Figart DM (eds) (London, UK and New York USA: Routledge) pp. 177–211.
- 87 Victor, P.A. (2008) 'Managing without Growth', *Sustainable Development Commission Think Piece* (London: Sustainable Development Commission) p.14.
- 88 Ibid. pp. 184–185.
- 89 Bendle S, Tarusenga R, Foggitt R, Conaty P, Brown M (2008) *Self-help and mutual aid* (London: nef and NACUW) p. 2.
- 90 <http://www.basicincome.org/bien/>
- 91 van Parijs P (ed.) (1992) *Arguing for basic income: Ethical foundations for a radical reform* (London: Verso).
- 92 Haarmann C, Haarmann D, Jauch H, Shindondola-Mote H, Nattrass N, Samson M and Standing G (2008) *Towards a basic income grant for all: Basic Income Grant Pilot Project Assessment Report* (Cape Town: Basic Income Grant Coalition).
- 93 Christensen J (2009) *Basic income, social justice and freedom* (York: Joseph Rowntree Foundation).
- 94 Ryan-Collins J, Stephens L, Coote A (2009) *The new wealth of time: How time banking helps people build better public services* (London: nef).

Uma de outras coisas que fazemos



Mudanças Climáticas e Energia

As mudanças climáticas atingiram o topo da Agenda Global. Mas até que nosso sistema econômico mude radicalmente, nós não seremos capazes de lidar com o clima adequadamente.

Cientistas Líderes alertam que nós estamos prestes a perder as condições climáticas nas quais a civilização emergiu. Se deixadas de lado, o aquecimento global se tornará irreversível, levando a imensos custos econômicos, ambientais e humanos.

As mudanças Climáticas afetam a todos. Porém os mais pobres do mundo - aqueles que menos fizeram para causa-la - que já sofrem dos efeitos do aquecimento global.

nefacteria que as mudanças climáticas são apenas um sintoma de um sistema econômico defeituoso. De forma a lidar com isso, precisamos de uma grande mudança de paradigma na forma como organizamos nossa economia e sociedade. Porém isto não deve significar sacrifícios impossíveis. Através de uma Grande Transição para a economia de baixo carbono, podemos construir formas mais alegres e redescobriremos nossa humanidade comum. A rápida decarbonização não somente nos ajudará a impedir as mudanças climáticas, é uma oportunidade de construirmos uma sociedade melhor.

Para mais informações ligar em 020 7820 6300

THE HADLEY TRUST

O nef agradece profundamente ao apoio generoso da Hadley Trust, que possibilitou a execução do trabalho original.

Publicado originalmente em inglês com o título: 21 hours Why a shorter working week can help us all to flourish in the 21st century

Escrito por: Anna Coote, Jane Franklin e Andrew Simms

Com agradecimentos para: Ian Gough, Eilis Lawlor, Rafael Lopez, Eleanor Moody, Eva Neitzart, Pascoe Sabido, Lindy Sharpe, Stephen Spratt, Lucie Stephens and Stewart Wallis

Edição: Mary Murphy

Design: the Argument by Design – www.tabd.co.uk

Fotos: John Mason, www.badfracture.com (cover), Peter Karl Becher (page 8), Divine in the Daily / Joe Green (page 25)

Coordenação da edição brasileira: Alan Boccato Franco

Tradução do Inglês: Alan Boccato Franco, Ana Flávia Badué, Cássia Saretta, Eduardo Barroso de Souza, Isabel Campos Salles Figueiredo, João Luiz Carvalho Homem e Tabata Londe.

Revisão da tradução: Alan Boccato Franco e Isabel Campos Salles Figueiredo

Adaptação ao layout original: Eduardo Barroso de Souza e Ricardo Peng

Este relatório é parte de A GRANDE TRANSIÇÃO (THE GREAT TRANSITION)

new economics foundation
3 Jonathan Street
London SE11 5NH
United Kingdom
Telefone: +44 (0)20 7820 6300
Fax: +44 (0)20 7820 6301
E-mail: info@neweconomics.org
Website: www.neweconomics.org

Decrescimento Brasil
<http://decrecimentoblogspot.com>
decrecimentobrasil@gmail.com

Registered charity number 1055254
© February 2010 nef (the new economics foundation)
ISBN 978 1 904882 70 1