

O TEMPO DE TRABALHO NA EUROPA
CONTEXTO E RESPOSTAS SINDICAIS
WORKING TIME IN EUROPE
CONTEXT AND TRADE UNION INTERVENTION



SEMINÁRIO INTERNACIONAL

“O TEMPO DE TRABALHO NA EUROPA - CONTEXTO E RESPOSTAS SINDICAIS”

LISBOA, 13 E 14 DE NOVEMBRO DE 2008



SEMINÁRIO INTERNACIONAL

"O TEMPO DE TRABALHO NA EUROPA

- CONTEXTO E RESPOSTAS SINDICAIS"

LISBOA, 13 E 14 DE NOVEMBRO DE 2008

TENDÊNCIAS E PROBLEMÁTICA DO TEMPO DE TRABALHO NA EUROPA

DOCUMENTO DE APOIO

1. A luta sindical pela redução do tempo de trabalho.....	3
2. O tempo de trabalho em Portugal	4
3. A directiva europeia sobre o tempo de trabalho	5
4. A duração do trabalho na Europa.....	7
5. A actual problemática do tempo de trabalho	9

1. A luta sindical pela redução do tempo de trabalho

A fixação de limites à duração do trabalho constituiu sempre uma reivindicação fundamental do movimento sindical desde o seu início, no século XIX. A fixação do dia de trabalho em 8 horas diárias (permitindo 8 horas para dormir e 8 para lazer) tornou-se um dos principais objectivos de luta dos movimentos operários e desencadeou lutas que estiveram na origem da celebração do 1º de Maio.

Estas acções conduziram às primeiras normas legais limitativas da jornada de trabalho, dirigidas primeiro às pessoas com maior necessidade de protecção, como as crianças e as mulheres, e depois ao conjunto dos trabalhadores. Em 1919, a OIT aprovou a primeira convenção internacional segundo a qual a duração de trabalho não poderia exceder 8 horários por dia e 48 horas por semana. Em 1935, num contexto de forte desemprego, foi aprovada a convenção nº 47 que estabeleceu o princípio da semana de 40 horas.

Estas convenções foram aprovadas no quadro da tendência secular de redução da duração do trabalho, que não abrangeu apenas a duração horária e semanal mas também outras dimensões como as férias anuais pagas. No início do século XX a duração anual situava-se na ordem das 2600 horas enquanto hoje varia entre as 1300 e as 1800 horas na generalidade dos países da OCDE.

A subida do desemprego a partir de meados dos anos 70, aliada à influência das ideias neoliberais, teve profundas consequências na vida de trabalho. A duração de trabalho tendeu a estabilizar-se e, quando tal não aconteceu, deveu-se sobretudo à subida do trabalho a tempo parcial. Mas este processo não foi uniforme nem isento de contradições, verificando-se mesmo alguns progressos importantes. Bastará lembrar a luta pela semana de trabalho de 35 horas lançada pelo IG Metall, na Alemanha, no final dos anos 70 e que veio a ser concretizada já nos anos 90; ou, no final dos anos 90, a fixação por via legal da semana de 35 horas em França.

A problemática do tempo de trabalho teve transformações muito importantes a partir dos anos 80. Numa fase inicial, passou a estar mais associada ao combate ao desemprego no quadro de concepções que partiam do princípio de que sendo o trabalho escasso haveria que reparti-lo melhor, o que, no entanto, esteve limitado a alguns países; noutros, prevaleceu a concepção de que a maneira mais eficaz de aumentar a contribuição produtiva da população, sobretudo das mulheres, passava pelo desenvolvimento do trabalho a tempo parcial; noutros ainda, a política do tempo de trabalho enfatizou a maior disponibilidade da sua utilização pelo trabalhador.

A modificação mais relevante foi, porém, a maior subordinação dos horários aos interesses predominantes das empresas ou aos constrangimentos da actividade produtiva, sem procurar alternativas, mesmo que em prejuízo da vida pessoal e familiar do trabalhador. Os períodos de referência clássicos (diários e semanais) para o cálculo da duração do trabalho tenderam a alargar-se e hoje o Conselho Europeu pretende consagrar os 12 meses na revisão da Directiva 2003/88/CE sobre o tempo de trabalho. Ainda que seja difícil avaliar o impacto da flexibilização na globalidade dos Estados-Membros da UE, é um facto que os horários flexíveis, mesmo que não sejam dominantes, têm um maior peso. Um facto novo emergiu em meados da presente década com a não oposição dos trabalhadores a aumentos a duração do trabalho nalgumas empresas, nomeadamente de multinacionais, face a ameaças de deslocalizações.

2. O tempo de trabalho em Portugal

Cada país tem a sua própria história das relações de trabalho, construída a partir de dimensões económicas, sociais, culturais e políticas intrínsecas, da acção colectiva desenvolvida e dos respectivos níveis e modelos de desenvolvimento. Mas o traçado das grandes linhas de evolução em Portugal rumou no mesmo sentido do de outros países europeus: horários extremamente longos nos alvares da industrialização; emergência da questão social; primeira legislação social, onde precisamente se destaca a limitação das horas do dia e da semana de trabalho; relevância da acção sindical pelo dia de 8 horas; reduções significativas de horários ao longo do século XX; inflexão na política sobre o tempo de trabalho a partir dos anos 90 do século passado.

Não se tratando aqui de desenvolver estes pontos, valerá a pena reter alguns dos marcos fundamentais. Desde logo a fixação em 1919 da semana de trabalho de 48 horas (o que supõe um dia de trabalho de 8 horas, até então a grande reivindicação do movimento operário e sindical) para a generalidade dos trabalhadores e de 42 horas para os empregados bancários e de escritório. Mas nem todos os trabalhadores eram abrangidos, além de que a lei das 8 horas (confirmada em 1934, já no período do fascismo) era desrespeitada em grande escala, mantendo-se como vulgares jornadas de 10 horas a 12 horas. Um outro marco relevante na história social portuguesa foi a conquista, através de greves desencadeadas pelos assalariados rurais no Alentejo, da jornada das 8 horas em 1962.

Quando ocorre a Revolução do 25 de Abril de 1974, a maioria dos trabalhadores, incluindo os operários na indústria, tinham a semana de trabalho de 48 horas, sem incluir as horas extraordinárias. A contratação colectiva teve, nos anos seguintes, um papel determinante na redução e regulamentação do tempo de trabalho, sendo de destacar: a redução da semana de trabalho de 48 horas para 45 horas e menos em vários sectores; a garantia do direito a dois dias de descanso semanal na generalidade dos sectores; a regulamentação do trabalho por turnos; a fixação de pausas no período normal de trabalho; a negociação de períodos complementares de férias em relação aos mínimos legais; o estabelecimento de medidas de conciliação entre o trabalho e a vida familiar.

Porém, em termos de legais a duração máxima semanal normal em 1985 era ainda de 48 horas por semana (42 horas para empregados de escritório) – embora a duração praticada fosse inferior, de 43 a 44 horas. Alguns sectores como a Administração Pública, a banca e os seguros tinham durações inferiores a 40 horas. Foi neste contexto que a CGTP-IN definiu no seu V Congresso, em Maio de 1986, a luta pela semana de 40 horas, sem perda de remuneração, como um objectivo central, tendo sido obtidas novas reduções não só em empresas, mas também em sectores.

Estas reduções criaram condições para a redução dos horários máximos semanais nacionais por via legal nos anos 90, primeiro de 44 horas em 1991 e depois de 40 horas em 1996-1997. O acordo de concertação social de 1990 fixou o compromisso no sentido de uma redução progressiva da duração semanal de modo a atingir 40 horas em 1995 o que não foi cumprido pelo patronato, que pretendia condicionar as reduções à flexibilidade. Esta mesma discussão ocorreu nos acordos de concertação social de 1996. A legislação veio a estabelecer a redução da duração do trabalho por via legal, mas foram consagradas as chamadas contrapartidas para a redução. Ainda que a mais importante fosse a da flexibilidade (ou adaptabilidade) dos horários, não se lhe reduziram, sendo de realçar, em particular a perspectiva de eliminação das pausas no trabalho, que o patronato pretendia obter e, nos acordos de 1996, a consagração de um regime de polivalência. A CGTP-IN, que foi a organização impulsionadora da redução dos horários na negociação colectiva e na legislação de trabalho não subscreveu os referidos acordos de concertação social por entender que a flexibilidade,

o tratamento das pausas e a polivalência reduziam o alcance da redução e desprotegiam o trabalhador.

Devem ser destacadas neste período a resistência contra os mecanismos de flexibilização dos horários e, de uma forma especial, as longas e duras lutas pela aplicação da semana de 40 horas, que o patronato pretendeu condicionar à eliminação das pausas no trabalho, tendo conduzido a greves em defesa dos tempos de pausa durante várias semanas, que chegaram mesmo a atingir os 15 meses, entre Dezembro de 1996 e Fevereiro de 1998.

Estes aspectos condicionaram a negociação colectiva nos anos seguintes e continuam hoje a ser importantes pontos de disputa na contratação colectiva. Nas condições actuais esta é hoje dominada pelos temas ligados à organização dos horários, com destaque para a flexibilização, e menos pela redução da duração do trabalho, ainda que os sindicatos não tenham abdicado desta reivindicação.

No virar do século, a CGTP-IN aprova no seu 9º Congresso, realizado em Dezembro de 1999, a luta pela semana de trabalho de 35 horas, sem perda salarial e de direitos.

O Código de Trabalho de 2003 foi mais além na vertente da flexibilidade dos horários, mas condicionou-os, o que é relevante, à contratação colectiva. Na sua revisão, a regulação do tempo de trabalho é um dos pontos fundamentais de discórdia da parte da CGTP-IN. O texto que a Assembleia da República acaba de aprovar, apenas com os votos da maioria da bancada do partido do Governo, consagra novas formas de flexibilidade (como os “bancos de horas” e os horários concentrados) e aprofunda as existentes (como a adaptabilidade grupal) com a intenção de reduzir os custos com o trabalho, de reforçar os poderes patronais, nomeadamente através do não pagamento das horas extraordinárias até 12 horas por dia e de 60 horas por semana, e de alargar a fixação dos horários por via de acordos e de contratos individuais de trabalho.

Acresce que as alterações preconizadas em matéria de direitos dos pais e mães trabalhadores e de promoção da partilha de responsabilidades parentais e da igualdade entre os progenitores se centram quase exclusivamente no primeiro ano de vida das crianças, ignorando que estas necessitam de atenção e acompanhamento diários ao longo da infância e mesmo da adolescência, claramente inconciliáveis com períodos de trabalho longos, irregulares e que podem ser constantemente modificados ao sabor das necessidades e interesses das empresas.

A CGTP-IN considera que o conteúdo de diversas disposições acordadas da proposta de lei aprovada exige que os órgãos competentes a submetam à fiscalização preventiva de inconstitucionalidade.

3. A directiva europeia sobre o tempo de trabalho

As competências comunitárias em termos de emprego desenvolvem-se a partir do Tratado de Maastricht, ainda que já antes houvesse algumas iniciativas. É de realçar a criação do Comité Permanente de Emprego no início dos anos 70 e a aprovação em 1975 pelo Conselho de uma recomendação aos Estados-Membros para a aplicação da semana de 40 horas e de 4 semanas de férias pagas.

Os anos 90 são marcados pela aprovação da Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993 sobre aspectos da organização do tempo de trabalho. Esta directiva impõe pela primeira vez a nível europeu o respeito por requisitos mínimos de segurança e saúde na organização do tempo de trabalho. Assim, com base em trabalhos de investigação que estabeleceram a existência de uma evidente correlação entre horários de trabalho prolongados e o aumento do risco de ocorrência de acidentes de trabalho devido a perda de concentração, bem como do risco de contrair

outras doenças (cardiovasculares, diabetes, perturbações intestinais e doenças relacionados com stress), impôs-se pela primeira vez a limitação do tempo de trabalho com fundamento em razões de segurança e saúde no trabalho.

Esta directiva fixa a semana de 48 horas em média, o que inclui as horas extraordinárias e pode ser calculada numa média de 4 meses; um período de férias pagas de 4 semanas por ano; um período de repouso mínimo diário de 11 horas consecutivas; uma pausa se a jornada de trabalho exceder as 6 horas; um máximo de 8 horas de trabalho nocturno em média por períodos de 24 horas; um dia de descanso semanal por semana.

No entanto, a directiva inclui também algumas derrogações que, pelo seu significado e dimensão, põem em causa os próprios princípios subjacentes à Directiva, na medida em que permitem uma extensão quase ilimitada do tempo de trabalho.

Entre estas derrogações a mais importante é a possibilidade de opção de exclusão (“opt-out”), ou seja a possibilidade de os Estados membros não aplicarem o já de si flexível quadro de medidas protectoras previstas na Directiva – a possibilidade de não aplicar o artigo 6º da Directiva (média das 48 horas), mediante o acordo do trabalhador, permite estender de modo praticamente ilimitado o tempo de trabalho, apenas mitigado pela vaga obrigação de respeitar os princípios gerais de segurança e saúde no trabalho. Esta medida foi destinada a satisfazer o Reino Unido, país que tem os horários de trabalho mais longos na UE.

Na realidade, a possibilidade de opção de exclusão (“opt-out”) individual contraria frontalmente tanto os objectivos e disposições da própria Directiva do tempo de trabalho, como os princípios fundamentais da segurança e saúde no trabalho.

Outra importante derrogação relaciona-se com a anualização do tempo de trabalho - o período de referência de 4 meses pode ser alargado a 6, e até a 12 meses, por convenção colectiva de trabalho.

A aplicação da directiva veio evidenciar, por um lado, uma grande diversidade de formas contabilizar o tempo de trabalho nos diferentes Estados-membros e, por outro, a existência de problemas de fundo na regulação do tempo de trabalho na Europa.

Alem disso, os vários problemas de fundo na regulação do tempo de trabalho suscitados pela aplicação da directiva começaram a tornar evidente a necessidade de rever a Directiva.

Entre estes problemas destacam-se: Primeiro, horários longos nalguns dos países, como no Reino Unido, onde 2/3 dos trabalhadores desconhecem que existe um limite máximo de 48 horas, o que significa que este país violou de um modo claro a directiva, uma vez que esta exige o acordo o trabalhador para prolongar os horários. Segundo, a fixação de um período de referência de 4 meses abriu a porta a reivindicações do patronato para maiores flexibilizações, passando a exigir com mais veemência que o direito consagre a anualização. Terceiro, as decisões do Tribunal Europeu de Justiça que reconheceram que os períodos inactivos no tempo de trabalho ao serviço das empresas faziam parte deste, foram o pretexto para agudizar o debate sobre a própria definição do tempo de trabalho.

Neste contexto, a revisão da directiva, despoletada no fim de 2003 pela Comissão Europeia, tornou-se extremamente importante.

O que está hoje em jogo?

Está em jogo, primeiro, a anualização do tempo de trabalho. Ora, quanto maior for o período de referência para o cálculo da duração do trabalho maior é a probabilidade de serem efectuados períodos alongados de horários excessivos, de se pôr em causa a saúde e a segurança bem como a compatibilização entre o trabalho e a vida pessoal e familiar dos trabalhadores.

Está em jogo, depois, a extensão da derrogação da duração máxima semanal por acordo individual, objectivamente premiando com este alargamento a prática de um país que não cumpriu uma norma, que tinha exigido. Alarga-se, em vez de se eliminar, um regime de excepção, como propôs o Parlamento Europeu. É assim que o Conselho Europeu aprova, em Junho passado, que os horários podem exceder as 48 horas, podendo atingir 60 horas por semana, contadas num período de 3 meses (o que significa que nalgumas semanas podem exceder 60 horas) ou mesmo as 65 horas, no caso do tempo inactivo do período de permanência ser considerado como tempo de trabalho, o que só tem paralelo com os horários de trabalho no início da Revolução Industrial.

Está em jogo, ainda, a alteração do conceito de tempo de trabalho, consagrado na directiva, através da criação de uma categoria intermédia entre “trabalho” e “não – trabalho”, designado como “período inactivo do tempo de permanência” (o que na prática conduz a medir a duração do trabalho em termos de períodos efectivos, indo ao encontro dos interesses exclusivos dos empregadores) com as consequências desprotectoras que se adivinham para os trabalhadores.

Está em jogo, finalmente, a eliminação de salvaguardas relativas ao período compensatório.

Em síntese, as alterações à Directiva apresentadas pelo Conselho, a serem aprovadas pelo Parlamento Europeu na votação prevista para 17 de Dezembro próximo, determinariam um retrocesso inadmissível nos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, não só enfraquecendo o já débil nível de protecção da sua segurança e saúde como tornando ainda mais incompatível a sua vida profissional com a vida pessoal, familiar e social.

Intenções que implicaram já a rejeição unânime da proposta de revisão da directiva por parte do Parlamento espanhol e que têm constituído motivo de forte contestação social e de luta em vários países da UE. Razões que animam o justo protesto e a acção do movimento sindical e dos trabalhadores europeus, que, em 16 de Dezembro, se manifestarão em Estrasburgo, junto ao Parlamento Europeu, exigindo a rejeição da proposta do Conselho.

4. A duração do trabalho na Europa

A comparação do tempo de trabalho nos diferentes países europeus não é fácil. Essa dificuldade resulta de vários factores, nomeadamente:

- A existência de diferentes formas de calcular o tempo de trabalho, na medida em que o cálculo com base no ano, em vez de na semana, está a vulgarizar-se em muitos países;
- O facto de a redução do tempo de trabalho em muitos países ter sido feita através da concessão de mais folgas ou de cortes em horas anuais, sem alterar a duração normal da semana de trabalho;

- A crescente utilização de diferentes mecanismos de variação das horas de trabalho semanais em função de uma média num período de referência;
- O tratamento do trabalho a tempo parcial;
- O diferente papel da contratação colectiva e da legislação, sendo que em alguns países esta tem um impacto real sobre a duração do tempo de trabalho, enquanto noutros funciona apenas como «rede mínima de segurança»;
- A duração normal da semana de trabalho também coloca problemas porque muitos países não têm em conta o trabalho suplementar nem os períodos de licenças ou férias.

Apesar das dificuldades inclui-se um quadro obtido a partir da edição das Perspectivas de Emprego da OCDE referentes a 2004, reportando-se os dados a 2002. Esta instituição chama também a atenção para os problemas de natureza metodológica pelo que os dados devem ser lidos com cuidado.

A duração média anual de trabalho dos assalariados na Europa situa-se em 1567 horas em 2002, de acordo com a quantificação feita pela OCDE¹. Este número anual de horas tem em conta diversos factores, incluindo-se nos mais relevantes: a semana de trabalho, as horas extraordinárias e as férias e dias feriados ao longo do ano. Estes diferentes factores constam do quadro abaixo.

Existem consideráveis diferenças entre os países europeus. A semana de trabalho habitual no emprego principal é mais baixa nos Países-Baixos (30.1 horas), e mais elevada na Eslováquia, Hungria, Grécia e Polónia.

O número de semanas trabalhadas no ano é de perto de 41. Este número é obtido retirando ao número total de semanas (52), o número de dias (convertido em semanas) que não são trabalhados por motivos de férias, de feriados ou de outro tipo de dias não trabalhados (doença, maternidade, acidente, etc.). O número de semanas trabalhadas é sobretudo determinado pelos dias de férias e de feriados (6.8 semanas em média), ainda que haja países, como os nórdicos, onde as licenças por motivo de maternidade e de licença parental também tenham influência.

A semana de trabalho habitual reduziu-se no período de 1990 a 2002, mas esta diminuição foi sobretudo devida ao aumento da proporção de trabalhadores a tempo parcial. A redução da duração do trabalho dos trabalhadores a tempo inteiro também contribuiu, tendo sido inclusivamente significativa nalguns países como a França (introduziu a semana de trabalho de 35 horas em 1999), Portugal (semana de trabalho de 40 horas em 1996-1997), Bélgica (semana máxima legal de 38 horas) e Suécia. Noutros países, houve, pelo contrário, um aumento da duração do trabalho, como na Eslováquia. O factor que mais pesou foi, porém, o aumento da proporção de trabalhadores a tempo parcial, sobretudo nalguns países (Países Baixos, Irlanda e Bélgica).

Os dados da OCDE mostram igualmente que 20% dos homens têm horários longos (acima de 45 horas) e que esta proporção se mantém estável desde 1990.

É igualmente elevada a parte dos trabalhadores com horários nocturnos, por turnos e ao fim-de-semana. O trabalho por turnos abrange 18,2% dos trabalhadores, verificando-se ser muito elevado na Polónia (36,8%) e na Eslováquia (31,2%) e baixo na Dinamarca (5%).

¹ OECD, **Emploment Outlook 2004**; www.oecd.org.

Tempo de trabalho na Europa (2002)

	Horas de trabalho		Semana de trabalho		Variação de horas, devido:		Trabalho turnos
	Ano	Semana	Ano	Férias e feriados	Tempo completo 1990-2002	Parte tempo parcial 1990-2002	
Áustria	1497	36,6	39,0	7,2	1,8	-3,0	10,0
Bélgica	1451	35,7	40,0	7,1	-3,4	-4,0	9,6
R. Checa	1692	40,4	41,0	6,2			26,4
Dinamarca	1410	34,8	38,9	7,4	0,3	1,8	5,0
Espanha	1639	38,6	42,2	7,0	-0,5	-2,2	7,4
Finlândia	1491	36,9	38,5	7,0	-0,1	-0,9	24,4
França	1467	35,2	40,5	7,0	-4,2	-2,3	9,6
Alemanha	1480	35,2	40,6	7,8	-1,3	-3,8	11,8
Grécia	1816	40,2	44,6	6,7	3,2	-0,3	18,6
Hungria	1798	40,3	43,9	6,3	1,1	-0,2	22,1
Islândia	1714	39,9	39,6	6,1	1,1		24,4
Irlanda	1585	35,8	43,7	5,7	-2,1	-5,5	16,3
Itália	1533	37,2	41,0	7,9	-1,3	-2,0	21,8
Luxemburgo	1582	37,3	41,7	7,5	-1,7	-2,3	10,9
Holanda	1223	30,1	38,4	7,5	0,3	-8,9	8,5
Noruega	1339	34,8	36	6,5	-2,1	2,9	23,5
Polónia	1817	40,2	43,4	6,2			36,8
Portugal	1688	39,3	41,8	7,3	-4,0	-0,8	17,8
R. Eslovaca	1761	41,4	42,2	6,9	4,4	0,3	31,2
Suécia	1349	36	35,4	6,8	-3,2	2,8	24,1
Suíça	1586	34,3	42,3	6,0	0,2	-3,9	13,4
Reino Unido	1546	37,2	40,5	6,5	-0,1	-1,8	18
Média*	1567	37,2	40,7	6,8	-0,6	-1,8	17,8

Fonte: Obtido a partir de OCDE, **Employment Outlook 2004**; * média não ponderada

5. A actual problemática do tempo de trabalho

Em que termos se coloca hoje a problemática do tempo de trabalho? A resposta não é simples porque a evolução não é linear. Apesar disso, valerá a pena esboçar tendências que permitirão compreender melhor o pano de fundo das diferentes vivências nacionais.

Tempo de trabalho e qualidade de vida e de trabalho

Em primeiro lugar, a redução da duração do trabalho não perdeu actualidade no mundo de hoje do trabalho enquanto elemento determinante da qualidade de vida, antes pelo contrário, mas perdeu força enquanto reivindicação sindical. Verifica-se hoje uma contradição entre o aumento contínuo da produtividade do trabalho, que objectivamente cria condições para uma acentuada redução do tempo de trabalho, e a realidade actual onde tais reduções são limitadas enquanto para uma parte significativa de trabalhadores tem horários prolongados de trabalho. As horas de trabalho extraordinárias não pagas emergiram tornando-se uma prática em vários sectores de actividade. Muitos jovens que ingressam no mercado de trabalho são constrangidos a aceitarem o prolongamento do tempo de trabalho sem retribuição.

Este problema agrava-se com a precariedade de emprego e com um menor papel da contratação colectiva na determinação da vida de trabalho, isto é, quando esta é sobretudo determinada por contratos individuais de trabalho. Acresce o facto de uma parte significativa de trabalhadores ter horários irregulares, nocturnos e por turnos.

Esta situação tem implicações na qualidade de vida e de trabalho. Mais tempo de trabalho significa menos tempo para descansar, para a vida familiar, para o enriquecimento cultural, para a participação na vida cívica. Os longos horários, os horários flexíveis e os chamados horários nocturnos, por turnos e aos fins-de-semana conflituam fortemente com a vida familiar. Alguns destes horários têm também implicações na saúde e na segurança dos trabalhadores. Investigações feitas pela OIT² mostram que horários longos aumentam o risco de problemas de saúde mental, de doenças cardiovasculares, além de estarem associados com comportamentos mais danosos para a saúde (maior incidência de tabagismo e de dietas pobres e irregulares). Os longos horários, quando se associam a ritmos de trabalho intensos e a trabalhos de natureza repetitiva e monótona, estão na génese do desenvolvimento das perturbações músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho.

Tempo de trabalho, produtividade e competitividade

Em segundo lugar, a duração do trabalho, e a organização do trabalho em geral, tende a ser mais subordinada às necessidades das empresas (às alegadas exigências de produtividade e competitividade) e menos às necessidades dos trabalhadores.

O conceito de “horários flexíveis” e de “flexibilidade dos horários” são ambíguos. O primeiro teve na sua génese uma maior disponibilidade do tempo de trabalho pelo trabalhador, pelo que poderia variar as horas de começo e de termo do seu tempo de trabalho. Porém, o conceito exprime hoje o contrário: a adequação do tempo de trabalho não às necessidades dos trabalhadores mas antes às exigências da empresa – às flutuações na actividade produtiva (aos seus “picos” e às suas “baixas”), por exemplo. A remuneração do tempo de trabalho suplementar pode representar nalguns sectores um custo importante pelo que os trabalhadores são pressionados a aceitarem modos de organização que comprimem os custos por invocados motivos de evitar a perda da competitividade das empresas tornando-as mais lucrativas à custa da intensificação da exploração de quem trabalha.

Emergiu assim uma importante contradição entre horários flexíveis, que são sobretudo determinados pelas necessidades das empresas, e a vida pessoal e familiar dos trabalhadores. O discurso oficial enfatiza a compatibilização entre o trabalho e a vida pessoal e familiar ao mesmo tempo que promove horários que conduzem ao alongamento do tempo de trabalho. Introduzem-se horários de 10, 12 e mais horas diárias de trabalho, com o argumento de que noutros dias haverá compensação em menores jornadas – sem procurar saber se o corpo humano também sabe fazer esta flexibilidade e se a organização da vida pessoal é compatível com esse modelo desregulado.

Diversificação dos horários de trabalho

Em terceiro lugar, os horários tendem a ser cada vez mais diversificados. É hoje menor a proporção de trabalhadores com horários fixos e trabalhando a tempo completo. É apressado dizer que tais horários deixaram de ser a norma. Até porque os horários continuam a ser muito mal conhecidos, hoje como ontem. Mas não parece haver dúvidas de que é actualmente maior a proporção dos trabalhadores com horários afastados dos referidos horários padrão: trabalhadores com horários flexíveis;

² Anne Spurgeon, **Working time: Its impact on safety and health**, ILO, 2003.

flexibilidade de horários com diferentes períodos de referência para o cálculo da duração média; horários a tempo parcial com diferentes durações; horários por turnos (três turnos, contínuos, etc.); horários nos fins-de-semana; horários nocturnos; horários concentrados, etc.

Diversos factores, de carácter político, social e económico, explicam esta evolução. A aplicação de políticas neoliberais que dão supremacia ao económico em detrimento do social e o enfraquecimento sindical em muitos países é propiciador de uma maior individualização das relações de trabalho. Há também outras razões que conduzem a uma maior diversificação como: a pressão para a redução dos custos com o trabalho conduz ao crescimento da flexibilidade dos horários (não pagamento de horas extraordinárias); o aumento do emprego feminino está associado ao desenvolvimento do emprego a tempo parcial, que se desenvolveu nalguns países como alternativa ao desenvolvimento de equipamentos sociais de apoio às famílias; a aceleração do período de amortização dos equipamentos a qual tem consequências no trabalho por turnos.

Podemo-nos interrogar se toda esta evolução está conforme ao princípio de que “a organização do trabalho, segundo um certo ritmo, deve atender ao princípio geral de adaptação do trabalho ao homem” enunciado na Directiva de 1993 sobre o tempo de trabalho, ou se, pelo contrário, se trata da adaptação do ser humano aos constrangimentos da actividade produtiva.

Intensificação do trabalho

Em terceiro lugar, o trabalho tende a ser mais intenso, o que significa que exige uma maior rapidez de execução. Os inquéritos sobre as condições de trabalho na Europa, efectuados pela Fundação de Dublin desde 1991, mostram que houve desde então um claro aumento na intensidade do trabalho, tal como é vivida pelos trabalhadores³. Quando a esta intensificação se alia um baixo grau de controlo pelo trabalhador na execução do trabalho, o resultado é o aumento do *stress*, segundo uma análise clássica deste fenómeno.

Esta evolução está relacionada com profundas mudanças na organização do trabalho: a produção é mais flexível e menos hierárquica, mas os prazos da produção são mais apertados e as exigências de qualidade superiores; as novas tecnologias permitem um controlo mais eficaz do trabalho; a pressão sentida pelo trabalhador é maior devido à precarização, à subcontratação, à flexibilidade dos horários, às deslocalizações (ou ao seu risco); a carga nervosa aumenta, devido a novas tecnologias (ainda que a penosidade física não tenha desaparecido); as exigências em termos de polivalência são superiores.

Sintomático desta evolução é a tendência para a eliminação de “tempos mortos”, para o encurtamento de períodos de refeições e para a eliminação de pausas e tolerâncias, como as que são tradicionalmente fixadas na contratação colectiva. Pode, de igual modo, referir-se a introdução de horários concentrados e a não consideração como tempo de trabalho dos tempos de espera. Todas estas mudanças têm consequências, muitas vezes não estudadas, na qualidade das condições de vida e de trabalho.

Individualização dos horários

Em quarto lugar, existe uma maior individualização dos horários com o enfraquecimento da determinação colectiva por via de convenções colectivas de trabalho.

³ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, **Fourth European Working Conditions Survey**, Luxembourg, 2007.

A individualização dos horários de trabalho pode resultar de vários factores: imposição de horários pelos empregadores sem respeito pelas normas contratuais e legais; menor cobertura dos trabalhadores por convenções colectivas de trabalho; desacordos na contratação colectiva sobre a determinação dos horários de trabalho; **chantagens patronais para alterar os horários a pretexto da manutenção do emprego.**

A precariedade de emprego, ou a sua clandestinidade, a insuficiência ou ineficácia dos sistemas de fiscalização e de sancionamento do cumprimento das normas de trabalho, a redução do poder de negociação dos sindicatos e uma maior individualização da sociedade e do trabalho em geral favorecem esta tendência.

Tempo de trabalho e contribuição produtiva da população

Em quinto lugar, o tempo de trabalho é cada vez mais perspectivado em termos de contribuição produtiva da população (por exemplo, a OCDE). A análise subjacente é a de que o nível de vida é determinado pela produtividade e pela utilização do trabalho, medido pelas horas trabalhadas por pessoa. Estas horas de trabalho dependem de factores económicos, demográficos e sociais: estrutura etária da população, taxa de emprego e horas efectuadas por trabalhador. Para que a população seja mais produtiva é preciso, segundo esta instituição internacional, não só ter mais flexibilidade, mas também aumentar a taxa de emprego (por exemplo, aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho) ou retardar a idade de reforma.

Nas décadas de 70 e 80, assistiu-se à diminuição das horas trabalhadas por habitante, o que foi determinado pela redução das horas trabalhadas por trabalhador. O factor que mais pesou foi o da redução da semana de trabalho. Mas a partir da década de 90, passa a ser maior o número de países, no âmbito da OCDE, que aumentam a duração do trabalho em termos de horas trabalhadas por pessoa, o que foi sobretudo devido ao aumento da taxa de emprego.

Esta análise conduz a valorar mais a contribuição produtiva que a produtividade; a acusar os países europeus, sobretudo alguns deles, de pouco “trabalhadores” face a países como longas durações de trabalho como os EUA; a defender o alongamento da vida de trabalho. Curiosamente, é-se pouco crítico face ao desemprego. Ainda que o aumento da taxa de emprego possa ser fundamental para que mais pessoas tenham acesso a actividades remuneradas, bem como para financiar os sistemas de protecção social, o que está em causa é sobretudo o aumento da duração do trabalho, incluindo a sua duração semanal.