

# Reestruturação produtiva, intensificação do tempo de trabalho e ação sindical

Resultado de investigação finalizada.

GT 18- Reestruturação produtiva, trabalho e dominação social

Ana Claudia Moreira Cardoso

## Resumo:

O presente artigo trata do tempo de trabalho e seu forte processo de transformação, tendo como efeito mais perceptível a sua flexibilização, a partir da implantação de novas formas de compensação e aumento dos tempos atípicos de trabalho. Menos visível, por sua vez, é o aprofundamento da intensificação do tempo de trabalho, consequência da difusão de inovações tecnológicas, organizacionais e de gestão.

A depender do momento histórico, a busca do capital pela utilização e exploração do tempo do trabalhador, se traduz, entre outras, em disputas em torno de uma dessas dimensões. Assim, sem perdê-las de vista, a presente comunicação analisa de forma mais aprofundada a dimensão da intensidade, considerando ainda a atuação do movimento sindical no Brasil.

**Palavras chave:** intensificação do trabalho, ação sindical e tempo de trabalho.

## Introdução

O tempo de trabalho é peça-chave para o entendimento das interações e contradições societais que, para além das relações vinculadas à organização do trabalho, exprime um amplo sistema de valores, crenças, normas, leis, vivências, representações e poderes (Cardoso, 2009). Ao longo dos últimos séculos o tempo esteve no centro das disputas entre trabalho e capital dado que o trabalho assalariado consiste na utilização, pelo empregador, do tempo dos trabalhadores em troca de uma remuneração. Assim, se o tempo, no momento que antecede à produção, pertence ao trabalhador, ao ser vendido por certo período ao empregador, passa a pertencer a este último. (Marx, 1988).

Na gênese dessa disputa está uma contradição que não pode ser resolvida dado que o empregador compra algo que ele não pode se apropriar totalmente, pois o tempo não pode ser dissociado do trabalhador (Linhart, 2005). Por isso mesmo, o capital busca a máxima "objetivação", utilização e exploração do tempo "do trabalhador" que, a depender do contexto histórico, traduz-se em disputas em torno da duração, da distribuição e/ou da intensidade do tempo de trabalho.

A partir desta perspectiva, esta comunicação trata do processo de transformação do tempo de trabalho, considerando suas três dimensões: a duração, a distribuição – e dentro desta a flexibilidade – e a intensidade. No contexto atual, o efeito mais perceptível dessa transformação está na flexibilização do tempo de trabalho, a partir da implantação de novas formas de compensação e do aumento dos tempos atípicos de trabalho. Por outro lado, a crescente erosão da fronteira entre o tempo de trabalho e de "não trabalho" e a interposição destes pólos é ainda pouco percebida pela sociedade (Zarifian, 1996). Ainda menos visível é o aprofundamento da intensificação do tempo de trabalho em função da difusão de novas tecnologias, mudanças na organização e na gestão do trabalho (Cardoso, 2009).

Para realizar essa discussão, analiso a duração e da distribuição do tempo de trabalho e, num segundo momento, a dimensão da intensidade, foco principal deste estudo. Em seguida, apresento o debate em torno do tempo de trabalho no Brasil, a partir dos anos 1990.

## Duração e distribuição do tempo de trabalho

A duração, assim como a distribuição do tempo de trabalho, são as duas dimensões mais concretas, mensuráveis e visíveis para a sociedade. Por isso mesmo elas são objeto de discussão, negociação e legislação (Dal Rosso, 1996). Isto significa que as alterações em uma dessas dimensões requerem um novo processo de negociação ou uma nova legislação, mantendo assim a sua visibilidade. Além disso, essas dimensões são analisadas em diversas pesquisas nacionais, diferentemente do que acontece com a dimensão da intensidade.

Após um período de estagnação da duração do tempo de trabalho (Dal Rosso, 1996), nos últimos anos configura-se uma tendência mundial rumo à jornada semanal de 40 horas, de acordo com o estudo da Organização Internacional do Trabalho (Lee *et al*, 2009). No caso dos países da União Europeia vemos que a duração média já chegou a 38 horas, em 2000 e a 36,4 horas em 2010. De acordo com o Eurofound (2011), esta redução está vinculada à redução do percentual de trabalhadores com jornada superior a 48 horas, ao aumento no número dos que trabalham menos de 20 horas, bem como às mudanças no processo de negociação e na legislação.

Mesmo diante desse movimento não podemos dizer que a questão da duração do tempo de trabalho esteja resolvida, dado que a necessidade da sua redução é permanente, em função do contínuo processo de inovação. Mesmo nos países onde os trabalhadores já conquistaram a redução os empresários buscam retomar a jornada anterior, mantendo assim o conflito em torno dessa questão (Cardoso (2009). Também devemos lembrar que os dados se referem á médias entre países, setores, profissões, sexo ou formas de contratação.

Além disso, se por um lado temos um movimento geral de redução formal do tempo de trabalho, por outro podemos notar uma ampliação velada desse tempo. Cada vez maior é o tempo dedicado às tarefas levadas para casa, sendo que as tecnologias de comunicação e informação servem não apenas para acionar como para controlar os trabalhadores a qualquer momento e em qualquer local (Cardoso, 2009). Há ainda aqueles tempos nos quais os trabalhadores passam a buscar soluções para o trabalho, principalmente a partir da ênfase dada à participação, levando-os a permanecer “plugados”, mesmo estando distante da empresa (Hirata,1986 e IPEA, 2012). Assim como o tempo gasto com o deslocamento da casa ao trabalho e o crescente tempo dedicado à qualificação. Todos esses "tempos dedicados ao trabalho" (Cardoso, 2009) contribuem para o sentimento de que o trabalho ainda ocupa a maior parte do dia ou da vida (IPEA, 2102).

Em relação à dimensão da distribuição, a partir dos anos 1980, diversas mudanças foram adotadas pelo capital com a intenção de tornar o tempo de trabalho cada vez mais flexível e, assim, aumentar a capacidade de responder rapidamente às variações do mercado, mesmo num contexto de forte demissão (Alves, 2011). Mudanças na nova forma de contabilizar e compensar o tempo de trabalho e ampliação dos horários e dias atípicos de trabalho, como finais de semana ou à noite, bem como uma maior demanda por hora-extra e sobreaviso.

Nesse processo de construção social de um tempo mais flexível, o discurso do capital busca identificá-lo com a possibilidade de maior liberdade para o trabalhador. Entretanto a flexibilidade que vem sendo implementada tem sido orientada, unicamente, pela demanda da produção e não pelas necessidades dos trabalhadores. (Sennet, 2000; Linhart, 2005). Como consequência, se o tempo de trabalho fica cada vez mais flexível, o mesmo acontece com os tempos de não trabalho, desorganizando-os totalmente.

Parent-Thirion *et al* (2007), frisam que os horários estáveis aumentam a satisfação em relação ao equilíbrio vida-trabalho, de modo que "os trabalhadores preferem efetuar o mesmo número de dias a cada semana ou o mesmo número de horas a cada dia, mais que um número variável de dias ou horas, e ter horas de chegada e partida fixas, mais do que variáveis". Os autores sublinham que a flexibilidade imposta é vivida de forma negativa por parte dos trabalhadores e sentida como uma ameaça à regularidade e à previsibilidade. Por outro lado, a semana de trabalho tradicional (40 horas, cinco dias

por semana, de segunda a sexta feira) é "sentida como algo muito positivo" (Parent-Thirion *et al.*, 2007:81).

As mudanças na duração e na distribuição – implícitas ou explícitas, formais ou informais –, têm como conseqüência uma crescente fragmentação e individualização do tempo de trabalho. Resultam, ainda, no surgimento de uma pluralidade de novos tempos de trabalho que se colocam em total assincronia em relação aos outros tempos sociais – como o da família, do lazer, do amor, do descanso, da educação ou da participação política (Cardoso, 2009).

## 1.2 Intensidade do tempo de trabalho

Diferentemente da duração e da distribuição, a dimensão da intensidade raramente é foco de discussão entre os atores sociais. Mesmo do ponto de vista teórico podemos dizer que estamos diante de um conceito ainda em construção, dada a sua extrema complexidade, associada à variedade de causas e formas de manifestação (Gollac, 2005). De acordo com Jégourel (2010), trata-se de uma noção maleável e não fechada também em função da sua proximidade com outras noções como produtividade, carga de trabalho, número de trabalhadores, horário de trabalho, ritmo de trabalho ou condição de trabalho.

Por isso mesmo, quando se pensa na possibilidade de medir a intensidade do tempo de trabalho, Jégourel (2010) concluiu que só é possível determinar o que está em torno dela, mas jamais a própria intensidade, o que pode ser feito a partir da descrição das diversas características da atividade do trabalho. Isto significa que a intensidade não pode ser considerada apenas a partir da sua dimensão física – incluindo aqui as questões da duração da jornada de trabalho, do ritmo ou da cadência -, mas precisa ser pensada de uma forma muito mais ampla (Askenazy, 2006).

Considerando-se a complexidade para se identificar a intensidade do tempo de trabalho, para compreendermos suas causas, manifestações e conseqüências é necessário partir do trabalhador, pois dele é exigido um empenho maior (Gollac, 2005). O empregador demanda ao trabalhador tanto a elevação da quantidade da produção como a qualidade crescente do produto ou do serviço prestado. A intensidade é então entendida como a quantidade de dispêndio das capacidades dos trabalhadores, isto é, energia física, inteligência e cultura, bem como a socialização herdada (Dal Rosso, 2008).

A intensidade está relacionada à "carga total de trabalho por unidade de tempo" (Fernex, 1998:13), evidenciando a unidade e a relação de influência recíproca entre sua duração, distribuição e intensidade. Por isso mesmo Fernex (1998) frisa que é essencial analisarmos o conjunto das condições e características do trabalho, as relações entre os trabalhadores, destes com a chefia ou com os usuários e o grau de autonomia dos trabalhadores. Assim como as características dos próprios sujeitos (sexo, idade, formação), suas expectativas em relação ao trabalho, bem como o contexto macro no qual se desenvolvem as relações de trabalho. Ou seja, é importante compreender a relação entre as exigências do posto de trabalho e as capacidades e possibilidades de reações dos indivíduos, num determinado ambiente de trabalho e contexto macro.

No que se refere às causas do aumento desse esforço, ou seja, da intensificação do tempo e do trabalho, diversos autores, das mais diferentes linhas de pensamento, são unânimes em apontar a organização do trabalho como determinante deste processo (Askenazy, 2005; Dal Rosso, 2006; Davezies, 2001, Seligmann-Silva, 2001). Uma organização do trabalho que vem sendo fortemente transformada desde a crise econômica, no início da década de 1970. Neste contexto, entre as ações do capital para superar a queda da demanda, bem como quebrar a resistência do movimento sindical, foram introduzidas diversas mudanças na organização e gestão do trabalho (Durant, 2004). Por um lado um processo de demissão em massa e, por outro, em relação àqueles que permaneceram empregados, foram criadas ferramentas de mobilização, flexibilização e intensificação do tempo de trabalho, bem como a redução da remuneração fixa e aumento da variável vinculada a metas (Alves, 2011). Todas

essas mudanças ocorreram num contexto de crescente insegurança, por parte dos trabalhadores, em relação ao futuro e ao emprego.

O Toyotismo implementa uma produção enxuta, flexível e tensa (Durand, 2004), marcada pela redução de estoques, prazos, defeitos, retrabalho, paradas do ciclo de produção e, ainda, pela maior diversidade de produtos e serviços, e capacidade de responder às flutuações do mercado. Metas que devem ser atingidas com o mínimo de trabalhadores. Para tal, o capital vem produzindo um conjunto de novos valores, normas, processos, negociações, legislações, ferramentas, inovações e formas de gestão, isto é, uma nova construção social do trabalho e do tempo de trabalho, com reflexos importantes no tempo de não trabalho (Alves, 1977:121).

Claro que a intensidade do tempo de trabalho não começa com o Toyotismo, já sendo discutida por Marx (1985), ao frisar que, quando da conquista da jornada de 10 horas, esta já continha a mesma quantidade ou mais trabalho e dispêndio de força vital que uma jornada de 12 horas, em função da sua maior densidade e menos poros de inatividade. Está presente, também, no taylorismo e no fordismo. Entretanto, a partir do final dos anos 1970, há um investimento muito maior em tecnologias e novas formas de organização e gestão que resultam no aumento da intensidade do tempo de trabalho, possibilitando, como salientado por Dal Rosso (2008), a realização de mais trabalho por um mesmo trabalhador.

O atual processo de intensificação do tempo de trabalho, para Durand (2004), se dá não apenas pela maior velocidade na execução dos gestos, mas também pela redução de sua porosidade, em função da supressão dos tempos denominados pelo capital como mortos e vivenciados pelos trabalhadores como tempos de descanso e recuperação. Evidencia-se o procedimento de reduzir os tempos entre diferentes operações, a partir da reorganização do trabalho, prevendo-se uma atividade enquanto há a recuperação de outra, ou ainda, fazendo trabalhar os diferentes membros do corpo ao mesmo tempo, em tarefas diferentes. Significa que cada minuto deve ser inteiramente ocupado, sem parada e sem descanso. Também a multifuncionalidade tem sido uma forma de organizar o trabalho para viabilizar o aumento da produção sem a contratação de trabalhadores (Cardoso, 2009). A busca pelo fluxo regular de produção quantitativa foi estendida também à qualidade (Gollac, 2005), sendo criada uma ampla gama de normas a serem seguidas pelos trabalhadores, visando à redução dos defeitos e, conseqüentemente, do retrabalho (Alves, 2011).

Para que os trabalhadores aceitem, ou que resistam o menos possível a essas mudanças, os capitalistas também buscam novas formas de gerenciá-los. Se com Taylor o gesto físico mecanizou-se, deixando "livre" o cérebro, o toyotismo cria uma unidade "orgânica entre ação e pensamento" (Alves, 2011: 62). No discurso empresarial, que busca descaracterizar a relação de subordinação, não se trata mais de trabalhadores, mas sim de colaboradores ou associados, mobilizando a "inteligência, afetividade e personalidade", em favor da empresa (Linhart, 2005: 14).

Entretanto, caso a estratégia de envolvimento não seja totalmente eficaz, outras ações são implementadas pelo capital, como, por exemplo, a gestão por metas/objetivos. Esta forma de gestão exerce um papel central ao vincular a realização de metas/objetivos à remuneração variável, bem como à avaliação individual. O trabalhador busca atingir as metas definidas pela empresa não apenas para ter uma remuneração extra, mas também para ser melhor avaliado, ter uma promoção, bem como reduzir o risco de ser demitido. Para a empresa, essa relação assegura, ainda, "a percepção pelos trabalhadores de que o esforço é reconhecido" (Pina e Stotz, 2011: 166).

Enquanto para o capital a gestão por metas/objetivos, denominada gestão "*by stress*", é um instrumento de organização do trabalho, para o trabalhador, ela tem sido fonte de sofrimento tanto dentro e fora do local de trabalho. Ressaltam Boisard *et al* (2002) que, na maior parte das vezes, o trabalhador fica impossibilitado de atender aos objetivos da produção e ao mesmo tempo preservar a saúde, dado que a urgência os leva a adotar a maneira mais rápida de trabalhar, que nem sempre é a mais confortável ou a melhor para sua saúde e segurança (Mathieu e Gorgeu, 2009).

Assim, um último ponto a ser destacado diz respeito, justamente, à relação entre o aumento da intensidade do tempo de trabalho e o aumento do adoecimento físico, psicológico e mental dos trabalhadores, ou seja, a relação entre organização do trabalho, o tempo de trabalho (considerando duas três dimensões), e a saúde do trabalhador. (Askenazy, 2005). Neste contexto, não são poucos os autores que consideram a atual organização como sinônima de degradação das condições de trabalho (Gollac, 2005 e Valeyre, 2006; Seligmann-Silva, 2011 e Dejours, 2009). Askenazy (2005) questiona, inclusive, se podemos falar em uma nova forma de organização ou se seria, na realidade, uma desorganização do trabalho e do tempo de trabalho. Questiona-se, ainda, se essas novas práticas são naturalmente degradantes ou se é a maneira como elas estão sendo implantadas pelo capital, sem considerar a saúde e a segurança dos trabalhadores, que explica a degradação das condições de trabalho.

### **As disputas em torno do tempo de trabalho no Brasil**

No Brasil, desde o final dos anos 80 já não há mais, no plano macro-institucional, um movimento de redução da jornada de trabalho, mesmo com a "Campanha Nacional pela Redução da Jornada de Trabalho", iniciada em 2003, por todas as centrais sindicais brasileiras. O foco principal da campanha é a redução da jornada de trabalho das atuais 44 horas semanais para 40 horas, a limitação mensal e anual da hora extra, o aumento do seu adicional bem como mudanças nas regras sobre a flexibilidade do tempo de trabalho. Apesar da ação sindical, é visível a dificuldade de mobilização nacional dos trabalhadores em torno do tema, que se soma à ausência de apoio por parte dos Governos e a forte resistência dos empresários.

Além de uma das jornadas normais de trabalho mais longas do mundo, observa-se um percentual muito elevado de trabalhadores que realizam horas extras, dado a inexistência de uma limitação anual, assim como o fato do empregador não precisar solicitar a nenhum órgão quando deseja que seus trabalhadores realizem hora extra (Calvete, 2007).

No Brasil a hora extraordinária já ganhou um caráter de ordinária, como revelam os dados da PED (Pesquisa de Emprego e Desemprego – DIEESE/SEADE). Em 2012, em torno de 34% dos assalariados trabalharam mais do que a jornada legal de 44 horas. Se para o setor patronal é mais barato e prático pagar hora extra do que contratar um novo trabalhador e depois demiti-lo, para o trabalhador, em função da baixa remuneração, a hora extra significa uma possibilidade individual de ganho maior. Dessa forma, a ação sindical, no sentido da limitação da hora extra, tem encontrado resistência tanto da parte dos empregadores, como dos próprios trabalhadores.

Se não houve mudanças no sentido da redução da duração normal e extraordinária do tempo de trabalho, no que se refere à sua distribuição, foram diversas as legislações e negociações que tiveram como foco o aumento da flexibilidade. No conflito de interesses, o empresariado defendeu com ênfase a maior flexibilidade, num contexto mais amplo de continuidade no processo de reestruturação. No que se refere especificamente ao tempo de trabalho, a principal mudança se deu em 1998 com a implantação do banco de horas, e no ano de 2000, com a legislação que autorizou o trabalho aos domingos no comércio.

Entretanto, se entendemos a flexibilidade como a capacidade de “responder efetivamente a circunstâncias de mudança” (Salerno, 1989), podemos dizer que ela faz parte da realidade brasileira desde muito tempo. Mesmo antes dos anos 1990, já havia uma infinidade de possíveis respostas patronais diante das flutuações na carga de trabalho: hora extra; contrato de trabalho para tempos específicos; trabalho em turnos; compra de férias; trabalho noturno; férias coletivas obrigatórias; redução dos salários e da duração do trabalho; bem como a facilidade nos processos de demissão.

No que se refere à dimensão da intensidade do tempo de trabalho, no Brasil esta questão ainda é pouco discutida no meio acadêmico, está praticamente ausente do processo de negociação coletiva, bem como da legislação do trabalho. Além disso, não há pesquisas nacionais que possibilitem compreender a intensidade, assim como suas causas e consequências, o que contribui para a

manutenção da sua invisibilidade. Na maior parte das vezes, a discussão fica restrita aos intelectuais que têm como foco a questão da saúde do trabalhador.

Dentre estes é ressaltada a necessidade de ampliação do foco para se discutir a saúde do trabalhador, incluindo a questão da organização e da intensidade do tempo de trabalho. De acordo com Seligmamn-Silva *et al* (2010), a atuação dos médicos sempre teve como referência os elementos objetivos, visíveis e mensuráveis, que pudessem ter algum impacto na saúde física do trabalhador. Entretanto, o atual perfil de adoecimento dos trabalhadores explicita que há outras perspectivas que precisam ser consideradas. Um bom exemplo são as chamadas LER/DORT que, diferentemente das outras doenças, acomete "os trabalhadores cujas atividades laborais não exigiam altos gastos energéticos e sua etiologia não podia ser enquadrada nos fatores de risco tradicionais: físicos, químicos e biológicos" (Seligmamn-Silva *et al*, 2010: 185). Assim, os novos problemas de saúde evidenciam a complexidade que envolve a avaliação da relação entre o processo saúde/doença e o trabalho realizado (Seligmamn-Silva, 2011).

Em uma das raras pesquisas sobre a intensidade, Dal Rosso (2008), revela que para 43,2% dos trabalhadores entrevistados o trabalho está mais intenso nos últimos anos<sup>1</sup>. Se focarmos em umas das formas de intensificação, como a gestão por metas/objetivos, o percentual de trabalhadores que declara sentir uma pressão maior no trabalho passa para 56,8%. O autor ressalta que a situação é muito diferente em cada um dos setores e que no setor bancário, de telecomunicação, de saúde e educação privada, esse percentual aumenta para 98% dos trabalhadores (Dal Rosso, 2008). Como consequência, novos problemas de saúde somam-se aos antigos. Na mesma pesquisa, 24,6% dos trabalhadores declaram que já tiveram problemas de saúde decorrente do trabalho e 18,9% afirmam já terem tirado atestado médico em decorrência de sobrecarga no trabalho (Dal Rosso, 2008).

Também em minha pesquisa de doutorado, com os trabalhadores metalúrgicos, estes relataram que o trabalho sofreu um forte processo de intensificação desde meados dos anos 1990, sobretudo em função da combinação entre duas formas de flexibilização - o banco de horas e o rodízio de função (a multitarefa e polivalência). Tal combinação expõe os trabalhadores a um tempo de trabalho intenso a todo momento e em todos os espaços. Isto porque, quando a demanda por produção ou serviço está em baixa, alguns trabalhadores são "convidados" a não trabalhar e devem ou folgar as horas positivas do banco de horas ou tirar férias individuais e coletivas, independente de suas necessidades e compromissos pessoais. Os trabalhadores que ficam, por sua vez, continuam a realizar um trabalho intenso pois, apesar da redução da demanda, eles são poucos para dar conta do trabalho. Por outro lado, quando a demanda por produção está em alta, o trabalhador é pressionado por trabalhar de forma intensa, sendo alocado nas funções ou setores onde há maior demanda de trabalho, possibilitado pela multifunção. Desta forma, rompe-se a lógica de, ao longo do dia, da semana ou do mês, haver momentos de trabalho mais intenso e outro menos, reduzindo extremamente a possibilidade do trabalhador relaxar, descansar e conversar com os colegas de trabalho.

Outras mudanças técnico-organizacionais e de gestão também foram apontadas pelos trabalhadores como causadoras de maior intensidade do tempo do trabalho: as novas linhas de montagem (que impedem o trabalhador de fazer seu trabalho mais rápido e assim conseguir um tempo livre para descansar ou ir ao banheiro), as demissões, a terceirização (dado que às tarefas já existentes somavam-se aquelas relacionadas à reparação de produtos defeituosos provenientes das empresas terceiras), a necessidade de realizar cada vez mais tarefas num tempo menor e com maior qualidade, as metas definidas na Participação dos Lucros e Resultado – PLR, bem como a redução das pausas coletivas e individuais (Cardoso, 2009).

---

<sup>1</sup> Os itens pesquisados por Dal Rosso (2006 e 2008) foram: alongamento da jornada de trabalho, acúmulo de tarefas, polivalência, versatilidade e flexibilidade, ritmo e velocidade e gestão por resultado.

Todavia, apesar de todas essas mudanças que estão acontecendo na organização do trabalho, na pesquisa que realizamos com acordos e convenções coletivas de diversas categorias profissionais<sup>2</sup>, ficou evidente que elas não fazem parte do processo de negociação coletiva (Cardoso *et al*, 2011). Apesar de um grande número de cláusulas sobre a duração ou a distribuição do tempo de trabalho nos acordos e convenções coletivas, estas pouco avançam em relação ao que está estabelecido em lei (Cardoso *et al*, 2011). As cláusulas relacionadas à intensidade ou ao processo de intensificação, em total consonância com a legislação brasileira, estão praticamente ausentes do processo de negociação coletiva. Dal Rosso (2009) frisa que, por não existir lei a respeito da intensidade, não há parâmetros sobre os quais os agentes possam lavrar as infrações. Dessa forma, a ausência de legislação dificulta, ainda mais, a aceitação patronal nas negociações sobre o tema.

Considerando a relação entre a organização do trabalho, a intensidade e a saúde do trabalhador, também não foram identificadas cláusulas sobre essa temática.. Por exemplo, as poucas cláusulas sobre polivalência tratam da questão da remuneração, dentro de uma discussão sobre "Plano de Cargos e Salários", sem fazer qualquer referência ao possível aumento da intensidade e suas conseqüências para a saúde.

Também foram analisadas as cláusulas sobre saúde para verificar se elas faziam alguma referência à organização ou gestão do trabalho, ou ainda à intensidade. Como resultado, observamos que, de uma forma geral, as cláusulas negociadas não fazem referência às causas possíveis do adoecimento e dos acidentes de trabalho, ou seja, à organização, à gestão do trabalho, à carga de trabalho, ao ritmo/cadencia, à redução de efetivos, às metas contraditórias entre qualidade e quantidade, à falta de autonomia ou aos prazos cada vez mais curtos. O foco normalmente gira em torno da questão financeira (adicional de periculosidade e de insalubridade) ou da necessidade do trabalhador usar uniforme e equipamentos de proteção individual. Um exemplo que demonstra essa situação é a cláusula sobre a "prevenção do stress". Seu conteúdo prevê ações como ter musica ambiente tranquila, plantas no local de trabalho, realização de ginástica, usos de equipamentos adequados, mas não faz nenhuma referência às mudanças necessárias na carga de trabalho ou em qualquer outro item da organização e gestão do trabalho.

Vale ressaltar, entretanto, que a dificuldade dos trabalhadores negociarem temas vinculados à intensidade do tempo de trabalho não é uma característica do momento presente. Desde os anos 1980, quando houve um forte processo de negociação coletiva, sendo incluídos diversos temas nos acordos e convenções, a questão da organização do trabalho ficou de fora desse processo. Nos raros casos de cláusulas negociadas sobre o tema, elas apenas previam a comunicação ao sindicato quando da implantação de alguma inovação tecnológica e/ou treinamento do trabalhador (Cardoso, 1998). Os anos 1990, por sua vez, num contexto de rápida e forte abertura da economia, foram marcados pela dificuldade das organizações sindicais em inserirem novas questões na agenda de negociação. Entre os temas ausentes, muitos estavam relacionados à intensidade do tempo de trabalho (Cardoso, 1998).

A partir de 2000, o que se verifica no processo de negociação coletiva em relação ao tempo de trabalho é que, apesar da mobilização dos trabalhadores, ainda são poucas as conquistas. Como resultado, o Brasil caracteriza-se por uma longa duração da jornada de trabalho – já que às 44 horas semanais soma-se ainda a realização de horas extra –, um tempo de trabalho extremamente flexível e intenso.

## **Considerações finais**

---

<sup>2</sup> Este estudo foi realizado a partir das informações contidas no Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas do DIEESE (SACC-DIEESE), tendo como base os acordos e convenções coletivas de trabalho registrados para o ano de 2009. Nesse ano, foram registrados os contratos coletivos de trabalho de 197 unidades de negociação, o que representa 90% do painel anual do sistema.

Este artigo tratou das disputas em torno do tempo de trabalho, considerando as dimensões da duração, distribuição e intensidade, tendo como foco esta última. No que se refere à duração do trabalho, vimos que há um movimento de convergência para a jornada de 40 horas semanais. Por outro lado, de acordo com os dados da Enquete Européia sobre Condições de Trabalho, de 2011, 31% dos trabalhadores afirmaram que gostariam de reduzir a jornada de trabalho (Eurofound, 2011). Além disso, apenas em torno de 30% dos trabalhadores responderam que seu horário de trabalho se adapta muito bem aos seus compromissos sociais.

Se a duração do tempo de trabalho está reduzindo, por que os trabalhadores desejam ter um tempo de trabalho menor e por que a maioria considera que este tempo não se adapta muito bem à vida fora do local de trabalho? Um dos fatores é o fato de haver uma grande dispersão ao se comparar diferentes países, setores ou profissões, como o caso do Brasil, por exemplo, onde a jornada de trabalho é de 44 horas e a estas ainda podem ser somadas até 2 horas extras por dia.

Além disso, vimos que há uma ampliação velada da duração do tempo de trabalho. Conforme os dados da Enquete Européia sobre Condições de Trabalho, de 2010, 16% dos trabalhadores responderam que trabalham no tempo livre uma ou duas vezes por semana. No Brasil, em torno de 54% dos entrevistados pela pesquisa do IPEA, declaram que têm muita dificuldade para se desconectar do trabalho seja porque devem ficar de prontidão ou porque precisam estudar, planejar e/ou desenvolver alguma atividade ainda relacionada ao trabalho (IPEA, 2012).

Soma-se a esta ampliação velada da duração, o crescimento da flexibilidade do tempo de trabalho com a criação e ampliação dos chamados tempos atípicos de trabalho. Flexibilidade esta, vale ressaltar, que é definida em função das necessidades do capital e não dos trabalhadores, tendo como consequência a desorganização do próprio tempo fora do local de trabalho.

Um terceiro ponto que contribui para a insatisfação dos trabalhadores é o fato do tempo de trabalho estar cada vez mais intenso, com a elevação do nível de esforço físico, psicológico e emocional, gerando extremo cansaço e adoecimento. Como vimos, são inúmeras as fontes de intensificação a que estão submetidos os trabalhadores: maior ritmo; maior densificação; redução das pausas e das chamadas "porosidades"; multiplicação das tarefas; multifuncionalidade; prazos cada vez mais rígidos e curtos; interrupções frequentes de uma tarefa para realização de outra; necessidade de reação cada vez mais imediata e urgente; mudanças cada vez mais frequentes, ampla gama de normas a serem seguidas pelos trabalhadores e, sobretudo, a gestão por objetivos ou metas.

Neste contexto, podemos perceber o papel central que vem sendo ocupado pela intensidade do tempo de trabalho. Se no século XVIII eram as longas jornadas que mais contribuía para o adoecimento, acidentes e morte dos trabalhadores, agora é a intensidade que ocupa esse espaço, sendo que, muitas vezes, há um acúmulo de determinantes. Parece plausível considerar que a duração elevada do tempo de trabalho e uma forte intensidade sejam fenômenos exclusivos, dado que são formas diferentes do trabalhador realizar uma carga de trabalho excessiva. Entretanto, em muitos países, como no Brasil, essas formas se acumulam, isto é, uma duração do tempo de trabalho elevada, um tempo de trabalho muito flexível, bem como intenso.

Apesar do aumento no número de estudos em vários países, ainda são poucas as discussões, negociações e legislações que considerem a relação entre ambiente de trabalho, organização do trabalho, intensidade e adoecimento. Diversas são as razões para essa situação. Uma delas diz respeito à dificuldade de se compreender como a intensidade se manifesta no local de trabalho, de observá-la e distingui-la de outras manifestações. A principal, entretanto, refere-se ao fato de que realizar essa discussão significa questionar a própria organização e gestão do trabalho, questões vistas pelo capital como de cunho privado, onde nem os trabalhadores e nem o Estado devem intervir.

Desta forma, a intenção da presente investigação foi a de avançar no conhecimento de um tema seminal à reflexão da sociologia do trabalho, bem como propor subsídios para o debate político e social sobre uma questão tão iminente e abrangente, mas ainda pouco discutida no Brasil, ou seja, a relação entre a nova organização do trabalho, a intensificação do tempo de trabalho e o aumento do mal-estar,



do sofrimento, das doenças e dos acidentes de trabalho (Dejours, 1998; Gaulejac, 2005; Légeron, 2001 e Lerouge, 2009).

## **Bibliografia**

Alves, G. (2011) Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo.

Araújo, T. M. et al "Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Controle". Ciência e Saúde vol.8, n° 4, São Paulo: 12-42.

Askenazy, P. (2005) "Sur les sources de l'intensification". Revue économique Vol. 56, n° 2, mars: 217-236.

Boisard, P. et al. (2002) Temps e travail: l'intensité du travail. Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail. Luxembourg, 89 p.

Calvete, C. (2006) Redução da jornada de trabalho: uma análise econômica para o Brasil. Tese de Doutorado, Universidade Estadual de Campinas.

Calvete, C. et al (2010) "Redução da jornada de trabalho: uma luta do passado, presente e futuro". DIEESE, Nota Técnica n°87, abril.

Cardoso, A. C. M. et al, (2011) "Tempo de trabalho no Brasil: o negociado e o não negociado". XII ENCONTRO NACIONAL DA ABET. João Pessoa. Anais ABET.

\_\_\_\_ (2009) Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador. São Paulo, Annablume.

\_\_\_\_. Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores. 2007. Tese de Doutorado, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas – USP.

Cataldi, M. J. (2011) Stress no meio ambiente de trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr.

Centre d'Études de l'Emploi – CEE (2001) Contraintes de temps dans le travail et risques pour la santé en Europe. n° 47, septembre.

Corrêa, D. L.; Tadeu G. (2006) "Participação dos trabalhadores nos ganhos das empresas: lições da experiência internacional". Revista de Economia Contemporânea, Rio de Janeiro, vol.10, n°. 2: 357-388.

Dal Rosso, S. (2008) Mais trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo.

\_\_\_\_ (1996) A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu. São Paulo: LTr.

Direction de l'Animation de la Recherche, des Études e des Statistiques – DARES (2008) "Les facteurs psychosociaux au travail: une évaluation par le questionnaire de Karasek de l'enquête Sumer 2003". Premières Synthèses: informations, mai, n° 22. Paris.

Daubas-Letourneux, V. e Thébaud-Mony, A. (2002) "Organisation du travail et santé dans l'Union Européene". Fondation Européenne pour l'Amelioration des Conditions de Vie et de Travail – Eurofound, Luxembourg.

Davezies, P. (2001) "Charge de travail et enjeux de santé". Colloque: négocier la charge de travail entre performance organisation et conditions de travail, Paris.

Durand, J. P. (2004) La chaîne invisible: travailler aujourd'hui: flux tendu et servitude volontaire. Paris: Seuil.

Fernex, A. (1998) "Intensité du travail, définition, mesure, évolutions: premiers repérages". Etudes et Recherche, l'ISERES, n° 169, février.

Fondation Européenne pour l'Amelioration des Conditions de Vie et de Travail - EUROFOUND (2011) Evolução ao longo do tempo: primeiras conclusões do quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho. Luxembourg, 8 p.

Grossin, W. (1991) Pour une science des temps: introduction à l'écologie temporelle. Nancy: Octares.

Hirata, H. (1996) Introduction: le travail dès femmes: nouveaux partages, nouvelles divisions. In: Hirata, Helena; Senotier Danièle. Femmes et partage du travail. Paris: Syros, p. 7-20.

Institut Nacional de Recherche et de Sécurité – INRS (2010) Le Stress au travail. Dossier. Paris, 22p.

Jégourel, M. (2010) L'intensité du travail: enquêtes dans les industries chimique sur les tensions entre concept et activité. Tese de doutorado, Universidade de Provence.

Lacman, S. e Sznelwar, L. I. (orgs.) (2004) Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.

Lee S. et al. (2009) Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global e comparada. Secretaria Internacional do Trabalho. Brasília: OIT.

Linhart D. (2005) A desmedida do capital. São Paulo: Boitempo.

\_\_\_\_\_ (1999) La modernization des entreprises. Paris: La Découverte.

Marx, K. (1985) O capital. 12. ed. São Paulo: Bertand Brasil, v. 1.

Mathieu, R.; Gorgeu, A. O trabalho operário é sustentável? Uma ilustração na indústria automotiva na França. (mimeo) 31p

Metzer, J. L. (2011) "Mudança permanente: fonte de penosidade no trabalho?" In: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional". Dossiê: O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental dos trabalhadores – II. Vol.36, nº123, jan/jun: 12-24.

Paoli, P. e Merlié, D. (2001) "Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000". Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail. Luxembourg, 72p.

Parent-Thirion, A. et al. (2007) "Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail". Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail. Luxembourg, 142p.

Pina, J. A. (2012) Intensificação do trabalho e saúde dos trabalhadores na indústria automobilística: estudo de caso na Mercedes Benz do Brasil, São Bernardo do Campo. Tese de Doutorado, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro.

\_\_\_\_\_ e Stotz, E. N. (2011) "Participação nos lucros ou resultados e o banco de horas: intensidade do trabalho e desgaste operário". Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Dossiê: O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental dos trabalhadores – II. vol.36, nº123, jan/jun: 162-176.

Seligmann-Silva, E. (2011) Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez.

\_\_\_\_\_, et al (2010) "Saúde do trabalhador no início do século XXI". Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Dossiê: O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador I, vol. 35, nº 122, jul/dez.

\_\_\_\_\_, et al (2010) Saúde do trabalhador no início do século XXI. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Dossiê: O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador II, vol. 36, nº 123, jul/dez.

Szelwar, L. I. (org.) (2011) Saúde dos bancários. São Paulo: Editora Gráfica Atitude Ltda.

Valeyre, A. (2007) "Les Conditions de travail des salariés dans l'Union Européenne à quinze selon fes formes d'organisation". Travail et Emploi, n. 112, octobre-décembre: 35-47.

\_\_\_\_\_(2006) "Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union Européenne: des situations contrastées selon les formes d'organisation". Centre d'Étude de l'Emploi, nº 73, novembre. 49p.

\_\_\_\_\_ (2001) "Le travail industriel sous la pression du temps". Travail et Emploi, nº86, avril: 127-149.

Zarifian, P. (2001) Temps et modernité: le temps comme enjeu du monde moderne. Paris: L'Harmattan.