

Seis horas de trabalho por dia? Dá mais saúde, alegria e aumenta a produção

Suécia. Experiência em Gotemburgo mostra que pode resultar em alguns grupos profissionais mas horário é hoje flexível e diversificado

DAVID MANDIM

A experiência iniciada na Suécia, com um horário de trabalho de seis horas por dia está a ter resultados que dividem opiniões. A ideia partiu da autarquia de Gotemburgo, com aplicação inicial nas enfermeiras de uma unidade de saúde, estendida depois a outras empresas, públicas e privadas. O objetivo é manter a produtividade com menos horas de trabalho, compensadas pela melhoria da saúde dos trabalhadores, refletida na diminuição das baixas médicas. Mas os custos são altos para as entidades empregadoras, o que deve inviabilizar, para já, a aplicação generalizada do horário num país onde as 40 horas semanais são lei.

Foi em Svartedalen, uma residência para idosos, que a experiência começou, com 68 enfermeiras a passarem a fazer turnos de seis horas, mantendo o salário. "O ambiente de trabalho melhorou, tal como a saúde das enfermeiras e a qualidade dos serviços prestados", diz Daniel Bernmar, adjunto da autarquia de Gotemburgo e membro do Partido de Esquerda que lançou a ideia. Bernmar aponta que deram um passo que está a merecer a atenção de toda a Europa e do Mundo. A experiência procura replicar o caminho seguido pela unidade industrial da Toyota na Suécia que desde 2002 tem turnos de seis horas.

"É muito cedo para tirar conclusões definitivas, mas os enfermeiros que trabalham em horários mais curtos estão a ter menos baixas médicas", disse Bengt Lorentzon, consultor contratado pela Câmara de Gotemburgo para analisar os dados. Mas nem tudo é positivo. Os opositores da ideia – caso dos partidos

mais conservadores suecos – apontam que o Estado gastou mais 635 mil euros por ano, ao ter sido forçado a contratar mais 15 enfermeiras. Bengt Lorentzon aponta que se deve ter em conta as mudanças no mercado de trabalho e as especificidades de cada profissão.

"Muitos escritórios já trabalham quase como consultorias, não há necessidade de os administradores terem todos os seus funcionários a trabalhar ao mesmo tempo. No caso das enfermeiras, elas não podem simplesmente deixar o trabalho para ir ao dentista ou ao cabeleireiro", apontou Lorentzon, para concluir: "Não acho que as pessoas deveriam começar com a questão de ter ou não horas reduzidas. Em primeiro lugar, deve ser: o que podemos fazer para tornar o ambiente de trabalho melhor e talvez se constate que diferentes coisas podem ser melhores para diferentes grupos profissionais. Isso pode ter que ver com horas de trabalho e horários de trabalho, mas pode ser um monte de outras coisas também."

Portugal tem outra realidade

É em Portugal, um país onde o retorno às 35 horas de trabalho na

"Não é só o horário. Talvez se constate que diferentes coisas podem ser melhores para diferentes grupos profissionais", diz especialista sueco



A fábrica da Auto-europa (Palmela) é um exemplo de como funciona a organização laboral, com um modelo flexível de horários negociado com os trabalhadores

função pública mereceu discussão sobretudo devido aos custos inerentes, pode avançar com experiências do género? Elisio Estanque, sociólogo do trabalho, diz que estas "experiências têm de ser testadas, seja em Portugal ou na Suécia". Mas admite que "tudo depende da dinâmica da economia" e que a Suécia tem uma sociedade mais bem preparada para iniciar estes testes. O investigador do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra sabe que "sem crescimento da riqueza, não é possível cortar o tempo dedicado às atividades produtivas."

Os aspetos positivos são reconhecidos, ao nível do melhor ambiente de trabalho e qualidade de vida dos funcionários, e como preparação para um futuro próximo em que a tecnologia irá tomar cada vez mais conta das atividades produtivas. "Os trabalhadores vão usar também o tempo livre para consumo. As indústrias do lazer e da cultura podem beneficiar e também são importantes para economia", diz Elisio Estanque.

O horário de trabalho, reconhece o sociólogo, não é o centro único das relações laborais. "O panorama geral está a alterar-se muito significativamente. A diversidade tende a aumentar", diz, sem deixar de apoiar estas experiências: "É preci-

CONTRAPONTO

A FAVOR

- ▶ Melhor para a saúde e menos tempos de baixa dos trabalhadores.
- ▶ Qualidade do serviço prestado aumenta.
- ▶ Mais tempo livre para a família, que se reflete na indústria cultural e de lazer.
- ▶ Antecipa a era tecnológica dos robôs com menos tempo humano de produção.

CONTRA

- ▶ Custos do trabalho encarecem muito – são necessários mais funcionários para cobrir os horários.
- ▶ Muitas das novas profissões, e antigas também, não têm no horário o principal foco – muitos preferem flexível.
- ▶ Exigência aumenta – os trabalhadores trabalham menos horas mas a produtividade tem de aumentar – o stress pode verificar-se na mesma.
- ▶ Transformações no mundo do trabalho e do direito do trabalho – cada vez há mais trabalho à distância em que o horário é pouco importante.

so medir – a médio e longo prazo pode ter bons resultados e não a curto prazo." A Auto-Europa é um exemplo em Portugal com um modelo flexível de horários, negociado diretamente com os trabalhadores. "Importante é o sistema organizativo não perder os canais de diálogo, exige-se mais aos sindicatos", diz o investigador realçando que em Portugal "o setor tradicionalista da economia ainda tem grande peso".

Agora há as startups. "Não penso que as seis horas por dia encaixem no mundo dos empreendedores", diz Erik Gateholm, executivo numa empresa de tecnologia de Gotemburgo que experimentou o horário reduzido durante um mês. Em Portugal, em indústrias mais tradicionais como o têxtil e vestuário, seria possível pensar nesta redução? "O horário de trabalho de 40 horas ainda é o padrão nos países desenvolvidos. Não me parece que os trabalhadores queiram menos horas de trabalho. Desejam sim um melhor ambiente de trabalho e aumento de produtividade para receber salários mais altos", diz Paulo Vaz, diretor-geral da Associação de Têxtil e Vestuário de Portugal. "Defender o emprego passa pela legislação com mais flexibilidade, permitindo por exemplo mudanças a nível sazonal, quando há escassez de encomendas."