

EMPREGO FUTURO DO TRABALHO

Tendência Os direitos e condições de trabalho alcançados nos últimos 100 anos podem sofrer uma deterioração no futuro. Vamos regressar ao passado? Há pontos de contacto

Viagem ao trabalho de há 100 anos



Textos **SÓNIA M. LOURENÇO**
Ilustração **PAULO BUCHINHO**

Há 100 anos, em 1919, foi instituída legalmente em Portugal a jornada de trabalho de oito horas. Uma legislação pioneira. Mas, como constatam Fernando Rosas e Maria Alice Samara no livro “Ministério do Trabalho 100 anos”, houve “uma diferença substancial entre o preconizado pela legislação e as vidas reais dos trabalhadores. Longa seria a luta por um dia de trabalho de oito horas”.

Hoje, há quem faça mais (até pelo surgimento dos bancos de horas), e, também, quem faça menos, como resultado da negociação coletiva ou das regras na Administração Pública. Mas as oito horas diárias de trabalho tornaram-se a referência em Portugal. No futuro, contudo, os horários de trabalho podem ser mais longos e atípicos. E há outros direitos e condições de trabalho alcançados nos últimos 100 anos que podem sofrer uma deterioração (ver tabela). Até porque, com a economia digital, “o paradigma das relações de trabalho pode estar a mudar radicalmente”, alerta Maria do Rosário Palma Ramalho, professora da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

A emergência das normas laborais de defesa dos trabalhadores dá-se, sobretudo, a partir do arranque do século XX. Ao longo do século anterior, “a classe trabalhadora assalariada consolida-se”, ao mesmo tempo que “a acumulação de riqueza convivia com pobreza extrema, que chocava até a moralidade burguesa”, salienta Elísio Estanque, sociólogo e professor da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. É neste contexto que “surge o movimento operário”, acrescenta, apontando que “a ideia de ‘luta de classes’, que inspirou Marx e Engels, nasce nesse ambiente”.

Com a Primeira Guerra Mundial e a revolução russa de 1917, “há uma onda revolucionária e de grande agitação social que percorre a Europa”, frisa Fernando Rosas, historiador e professor da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa. O que leva a incitativas de legislação social, bem como à criação da Organização Internacional do Trabalho. Portugal acompanha esta tendência e é dessa época a referida lei das oito horas, ou a legislação dos seguros sociais obrigatórios. Seguiu-se um longo caminho até às atuais condições de trabalho.

Regresso ao passado

Já imaginou um mundo onde se trabalhasse 60 horas por semana, ou mesmo mais, só com um dia de descanso, sem férias, onde não há salário mínimo, nem proteção social (nomeadamente, subsídio de doença ou desemprego e pensão de reforma), o emprego é precário e pode ser despedido sem indemnização? Era assim Portugal há 100 anos. E o futuro do trabalho pode passar, em certa medida, por um ‘regresso’ ao passado.

A transformação histórica “obedece a constantes viragens e oscilações”, afirma Elísio Estanque, considerando que há, já hoje, “pontos de aproximação” com a realidade de há 100 anos. Num contexto de “competitividade assente na redução de custos, nomeadamente da força de trabalho, todos os passos, mesmo os legislativos, deram mais margem de manobra às empresas e à iniciativa individual”, vinca. Como resultado, “as gerações mais qualificadas foram-se integrando no mercado de trabalho,

mas os direitos foram-se alterando — e nesse sentido houve alguma regressão — no sentido de maior empreendedorismo, contratos individuais e vínculos precários de emprego”, frisa.

Elísio Estanque lembra que, em Portugal, mesmo entre os trabalhadores mais qualificados, “quem está a entrar no mercado de trabalho fá-lo em situação grande precariedade”. Fernando Rosas também aponta baterias à precariedade, que significa “uma força de trabalho ampla, com menor capacidade reivindicativa, salários baixos e sem trabalho garantido, que não é abrangida pelos mesmos direitos e regras” dos restantes trabalhadores.

A tendência pode reforçar-se. As “novas formas de trabalho que estão a surgir podem já não ser subordinadas ou podem ser parassubordinadas”, salienta Maria do Rosário Palma Ramalho, professora da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Ou seja, são modelos laborais que não encaixam no perfil tradicional do trabalhador por conta de outrem com contrato sem termo. Uma evolução impulsionada pela economia digital, que significa que, no futuro, podemos ter maior incidência de relações laborais mais curtas e precárias. O que arrasta uma série de desafios para os sindicatos, a negociação coletiva e o sistema de segurança social, para assegurar a proteção destes trabalhadores. E a lei “não está a conseguir acompanhar as mudanças do contexto

laboral”, argumenta Patrícia Araújo, docente no Instituto Português de Administração e Marketing/Universidade Europeia e investigadora na área da precariedade.

Trabalho versus ócio

Ao mesmo tempo, “os níveis de exigência e a pressão produtivista conduzem a situações de desgaste e desespero, levando a fenómenos como o assédio moral e o *burnout* [esgotamento profissional]”, argumenta Elísio Estanque.

Com o fim do horário normal de trabalho já anunciado — em Portugal, por exemplo, três em cada quatro trabalhadores por conta de outrem nas empresas já possuem algum tipo de flexibilidade na organização do tempo de trabalho —, esta é uma preocupação para o futuro. Até porque os trabalhadores podem ser chamados a fazer mais horas, além de cumprirem horários atípicos. Nos Estados Unidos, os trabalhadores mais bem remunerados já “estão a trabalhar um número extraordinariamente longo de horas e muito maior do que há 30 anos”, constata David Card, professor da Universidade da Califórnia, Berkeley. Uma tendência que pode generalizar-se no futuro.

Patrícia Araújo contrapõe, contudo, que “o ócio vai voltar”. Depois de o trabalho “ter ganho uma centralidade total na vida humana”, esta investigadora lembra que os estudos sobre as novas gerações, em particular os *centennials* (nascidos entre 1997 e 2010), apontam mudanças para o futuro. “Querem estar bem com o trabalho, mas dizem que o trabalho não é tudo. Querem viajar, conhecer, usufruir, estar com a família. E não faz parte do seu léxico ‘ter de aguentar’ um emprego. Há uma corrente nesse sentido”.

slourenco@expresso.imprensa.pt

EVOLUÇÃO DAS CONDIÇÕES DE

INDICADOR
JORNADA DE TRABALHO
DESCANSO SEMANAL
DIREITO À GREVE
SALÁRIO MÍNIMO
FÉRIAS
PENSO DE REFORMA
ASSISTÊNCIA NA DOENÇA
SUBSÍDIO DE DESEMPREGO
TRABALHO INFANTIL
CONTRATAÇÃO COLETIVA
INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDITO
PRECARIEDADE
ACIDENTES DE TRABALHO

FONTE: LEGISLAÇÃO PORTUGUESA

FUTURO DO TRABALHO

O Expresso iniciou na edição de 20 de julho a publicação de uma série de artigos sobre o Futuro do Trabalho. Ao longo de seis edições olharemos para as grandes tendências que vão marcar o mercado do trabalho nas próximas décadas. Na perspetiva do trabalhador, da gestão das empresas, das relações laborais, dos efeitos macroeconómicos e até da evolução histórica do trabalho em Portugal.



TRABALHO E DIREITOS DOS TRABALHADORES

HÁ 100 ANOS	HOJE	NO FUTURO
Lei de 1919 instituiu oito horas diárias (48 horas semanais). Mas, a prática continuou a ser dez horas (60 horas semanais), por vezes estendendo-se às 12 horas	Oito horas diárias e 40 horas semanais. Mas podem ser aumentadas através de bancos de horas	Horários podem ser mais longos e atípicos
Um dia de descanso semanal (em regra, o domingo)	Dois dias de descanso semanal	Teletrabalho e flexibilidade esbatem fronteiras entre espaços e tempos de trabalho e de lazer
Lei de 1910 permite a greve, mas também o <i>lock-out</i> (patrões podiam proibir a entrada dos trabalhadores)	Direito à greve protegido por lei. O <i>lock-out</i> é proibido	Menor sindicalização limita capacidade para fazer greves
Não havia	Salário mínimo nacional definido pelo Estado	Novos modelos laborais podem ficar desprotegidos
Não havia	22 dias anuais remunerados (podem ser majorados por contratação coletiva)	Emergência de novos modelos de trabalho pode ditar alterações
Não havia. A Lei dos Seguros Sociais Obrigatórios, de 1919, foi a primeira tentativa de criação de um sistema público de proteção social. Mas nunca foi aplicada na prática	É um direito de todos os trabalhadores, como resultado das contribuições para a Segurança Social. Quando não atinge um patamar mínimo, é complementada pelo Estado	Novas formas de trabalho levantam desafios ao sistema, que está desenhado para trabalhadores permanentes por conta de outrem
Não havia. Legislação de 1919 criou o seguro social obrigatório para a doença, que não passou à prática	É um direito de todos os trabalhadores, como resultado das contribuições para a Segurança Social	Também aqui os novos modelos laborais levantam desafios
Não havia	É um direito de todos os trabalhadores, como resultado das contribuições para a Segurança Social	Pode haver trabalhadores desprotegidos
Proibição do trabalho infantil apenas para crianças com menos de 12 anos (menos de 16 anos em algumas funções)	O trabalho de menores de 16 anos é proibido	Entrada no mercado de trabalho tendencialmente mais tarde pelo prolongamento de estudos
Não havia	A maioria dos trabalhadores por conta de outrem está abrangida por contratação coletiva	Queda da sindicalização e novos modelos laborais trazem desafios
Não havia	A compensação por cessação do contrato de trabalho está consagrada na lei	Despedimento pode ser mais flexibilizado
Muitas vezes, não existia contrato de trabalho escrito. O patrão despedia quando queria, sem indemnização	78% dos trabalhadores por conta de outrem têm um contrato de trabalho sem termo, mas 22% são precários	Maior incidência de relações laborais mais curtas e precárias
Seguro social obrigatório para desastres no trabalho (inclui doenças profissionais). Foi a única área que vingou do sistema de seguros sociais obrigatórios	É obrigatório que os trabalhadores estejam cobertos por seguro de acidentes de trabalho	Maior incidência de teletrabalho e horários flexíveis dificulta delimitação de acidentes de trabalho

QUATRO PERGUNTAS A

Maria do Rosário Palma Ramalho



Professora da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

■ Cumrem-se, em 1919, 100 anos sobre a lei que instituiu a jornada de trabalho de oito horas em Portugal...

■ As normas laborais surgiram em Portugal mais ou menos ao mesmo tempo do que nos outros países da Europa. Algumas ainda no final do século XIX, mas com um salto nas duas primeiras décadas do século XX. Temos uma fase, depois da implantação da República, muito profícua de leis laborais. Por exemplo, o direito à greve foi logo consagrado em 1910, seguindo-se matérias como o tempo de trabalho ou o regime dos acidentes de trabalho.

■ Qual é a explicação?

■ No Direito do Trabalho, em Portugal, temos vários marcos, que são influenciados pela ideologia reinante. Não é por acaso que há uma grande explosão de normas na I República. Mas são todas pouco cumpridas. É uma altura muito turbulenta da nossa História.

■ Segue-se o Estado Novo e o corporativismo. O que muda?

■ Há uma alteração estrutural. Do ponto de vista dos direitos individuais dos trabalhadores, há um progresso durante o corporativismo. Como nos outros países. Por exemplo, ao nível dos limites ao tempo de trabalho, que vieram progressivamente a diminuir; direito a férias; regras de segurança e saúde; um novo regime dos acidentes de trabalho; e segurança social. Mas há um enorme retrocesso dos direitos coletivos, com total desproteção deste plano. Essa parte do Direito do Trabalho deixa de ser relevante logo em 1933, com a Constituição desse ano e o Estatuto do Trabalho Nacional. São estabelecidos os grandes princípios de subordinação da empresa ao Estado, colaboração entre as classes, proibição da greve e do *lockout*, sindicato único e contratação coletiva sujeita à homologação do Estado. Depois, a partir dos anos 50 e 60, há uma grande consolidação da legislação, embora no âmbito do corporativismo. E a seguir ao 25 de Abril temos outra fase. Tal como depois da adesão de Portugal à União Europeia. A legislação laboral tem sido sempre feita tendo em atenção o ambiente sobre o qual intervém.

■ E, agora, para o futuro?

■ Temos uma necessidade de adaptação ainda muito maior com a economia digital. A todos os títulos, a economia digital é uma revolução do Direito do Trabalho. O paradigma das relações de trabalho pode estar a mudar radicalmente. O nosso Direito do Trabalho é apenas o regime jurídico de uma forma de trabalho, que é o trabalho subordinado — é o Direito do Emprego. E agora, verdadeiramente, vai ter de se adaptar ao Direito do Trabalho, porque nem todo o trabalho é um emprego, no sentido de relação subordinada.