

SISTEMA DE INFORMAÇÕES PARA ACOMPANHAMENTO DAS
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO BRASIL

META II – RELATÓRIOS

**JORNADA DE TRABALHO EM
PAÍSES SELECIONADOS**

Convênio SE/MTE N°. 04/2003-DIEESE



Outubro/2007

Presidente da República

Luiz Inácio Lula da Silva

Ministro do Trabalho e Emprego

Carlos Lupi

Secretário Executivo - SE

André Peixoto Figueiredo Lima

Secretário de Políticas Públicas de Emprego - SPPE

Ezequiel Sousa do Nascimento

Secretário de Relações do Trabalho – SRT

Luiz Antonio de Medeiros Neto

© copyright 2007 – Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria Executiva – SE

Obs.: os textos não refletem necessariamente a posição do Ministério do Trabalho e Emprego.

DIEESE**Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos**

Rua Ministro Godói, 310 – Parque da Água Branca – São Paulo – SP – CEP 05001-900

Fone: (11) 3874 5366 – Fax: (11) 3874 5394

E-mail: en@dieese.org.br

<http://www.dieese.org.br>

Direção Nacional

João Vicente Silva Cayres – Presidente - SIND Metalúrgicos ABC

Carlos Eli Scopim – Vice-presidente - STI Metalúrgicas Mecânicas Osasco

Tadeu Moraes de Sousa – Secretário - STI Metalúrgicas São Paulo Mogi Região

Direção Técnica

Clemente Ganz Lúcio – Diretor Técnico

Ademir Figueiredo – Coordenador de Desenvolvimento e Estudos

Francisco José Couceiro de Oliveira – Coordenador de Pesquisas

Nelson de Churi Karam – Coordenador de Relações Sindicais

Claudia Fragozo dos Santos – Coordenadora Administrativa e Financeira

CONVÊNIO SE/MTE Nº. 04/2003

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	11
PARTE I	13
JORNADA DE TRABALHO: TEORIA E PRÁTICA	13
INTRODUÇÃO	14
1. A expressão “jornada de trabalho”	16
2. Composição da jornada de trabalho	18
2.1 Motivações para realização das horas extras	26
2.2 Redução da jornada normal de trabalho <i>versus</i> horas extras	28
3. A jornada de trabalho na atualidade	32
Tabela 1 – Jornada de trabalho semanal em países selecionados – 1980-2003	35
Tabela 2 – Média das horas anuais efetivamente trabalhadas por pessoas empregadas em países selecionados – 1979-2002	36
Referências bibliográficas	37
PARTE II	40
EVOLUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NOS PAÍSES SELECIONADOS	40
1. ÁFRICA DO SUL	41
Quadro-resumo	42
1. Jornada de Trabalho	43
1.1 Jornada regular de trabalho	43
1.2 Jornada de trabalho extraordinária	44
1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial	45
1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada	46
1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho	46
2. A regulação do trabalho	47
3. Estrutura sindical	48
4. Ocupação/Desemprego	50
4.1 Taxas	50
4.2 Tempo de desemprego	51
4.3 Seguro-desemprego	52
4.4 Qualificação do desempregado	53
Siglas e nomes em outro idioma	55
Referências bibliográficas	56
2. ALEMANHA	58
Quadro-resumo	59
1 Jornada de trabalho	60
1.1 Jornada regular de trabalho	60
1.2 Jornada de trabalho extraordinária	61
1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial	62
1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada	63

1.5	O processo de mudança na jornada de trabalho	64
2	A regulação do trabalho	65
3	Estrutura sindical	66
4.	Ocupação/Desemprego	67
4.1	Taxas	67
4.2	Tempo de desemprego	68
4.3	Seguro-desemprego	68
4.4	Qualificação do desempregado	69
	Siglas e nomes em outro idioma	71
	Referências bibliográficas	71
3.	ARGENTINA	74
	Quadro-resumo	75
1.	Jornada de trabalho	76
1.1	Jornada regular de trabalho	76
1.2	Jornada de trabalho extraordinária	78
1.3	Jornada de trabalho em tempo parcial	79
1.4	Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada	80
1.5	O processo de mudança na jornada de trabalho	80
2.	A regulação do trabalho	81
3.	Estrutura sindical	82
4.	Ocupação/Desemprego	84
4.1	Taxas	84
4.2	Tempo de desemprego	86
4.3	Seguro-desemprego	86
4.4	Qualificação do desempregado	88
	Siglas e nomes em outro idioma	91
	Referências bibliográficas	92
4.	CANADÁ	96
	Quadro-resumo	97
1.	Jornada de trabalho	98
1.1	Jornada regular de trabalho	98
1.2	Jornada de trabalho extraordinária	99
1.3	Jornada de trabalho em tempo parcial	101
1.4	Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada	102
1.5	O processo de mudança na jornada de trabalho	102
2	A regulação do trabalho	103
3	Estrutura sindical	104
4	Ocupação/Desemprego	105
4.1.	Taxas	105
4.2	Tempo de desemprego	106
4.3	Seguro-desemprego	106
4.4	Qualificação do desempregado	107
	Siglas e nomes em outro idioma	110

Referências bibliográficas _____	110
5. CHILE _____	113
Quadro-resumo _____	114
1. Jornada de trabalho _____	115
1.1 Jornada regular de trabalho _____	115
1.2 Jornada de trabalho extraordinária _____	117
1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial _____	117
1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada _____	119
1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho _____	119
2 A regulação do trabalho _____	120
3 Estrutura sindical _____	121
4 Ocupação/Desemprego _____	123
4.1 Taxas _____	123
4.2 Tempo de desemprego _____	124
4.3 Seguro-desemprego _____	124
4.4 Qualificação do desempregado _____	126
Siglas e nomes em outro idioma _____	128
Referências bibliográficas _____	129
4. CHINA _____	132
Quadro-resumo _____	133
1 Jornada de trabalho _____	134
1.1 Jornada regular de trabalho _____	134
1.2 Jornada de trabalho extraordinária _____	136
1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial _____	137
1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada _____	137
1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho _____	138
2 A regulação do trabalho _____	138
3 Estrutura sindical _____	139
4 Ocupação/Desemprego _____	140
4.1. Taxas _____	140
4.2 Tempo de desemprego _____	141
4.3 Seguro-desemprego _____	141
4.4 Qualificação do desempregado _____	142
Siglas e nomes em outro idioma _____	145
Referências bibliográficas _____	145
7. CORÉIA DO SUL _____	148
Quadro-resumo _____	149
1 Jornada de trabalho _____	150
1.1 Jornada regular de trabalho _____	150
1.2 Jornada de trabalho extraordinária _____	151
1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial _____	152
1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada _____	153
1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho _____	153

2. A regulação do trabalho	154
3 Estrutura sindical	155
4. Ocupação/Desemprego	156
4.1. Taxas	156
4.2. Tempo de desemprego	157
4.3. Seguro-desemprego	157
4.4. Qualificação do desempregado	158
Siglas e nomes em outro idioma	160
Referências bibliográficas	160
8. ESPANHA	163
Quadro-resumo	164
1 Jornada de trabalho	166
1.1 Jornada regular de trabalho	166
1.2 Jornada de trabalho extraordinária	166
1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial	167
1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização do trabalho	168
1.5 Processo de mudança na jornada de trabalho	168
2 A regulação do trabalho	170
3 Estrutura sindical	171
4. Ocupação/Desemprego	172
4.1 Taxas	172
4.2 Tempo de desemprego	173
4.3 Seguro-desemprego	174
4.4 Qualificação do desempregado	175
Siglas e nomes em outro idioma	178
Referências bibliográficas	178
9. ESTADOS UNIDOS	181
Quadro-resumo	182
1 Jornada de trabalho	183
1.1 Jornada regular de trabalho	183
1.2 Jornada de trabalho extraordinária	185
1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial	186
1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada	187
1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho	187
2 A regulação do trabalho	188
3 Estrutura sindical	188
4 Ocupação/Desemprego	189
4.1 Taxas	189
4.2 Tempo de desemprego	190
4.3 Seguro-desemprego	190
4.4 Qualificação do desempregado	191
Siglas e nomes em outro idioma	193
Referências bibliográficas	193

10. FRANÇA	195
Quadro-resumo	196
1 Jornada de trabalho	198
1.1 Jornada regular de trabalho	198
1.2 Jornada de trabalho extraordinária	198
1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial	199
1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada	201
1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho	202
2. A regulação do trabalho	203
3. Estrutura sindical	203
4 Ocupação/Desemprego	204
4.1 Taxas	204
4.2 Tempo de desemprego	205
4.3 Seguro-desemprego	205
4.4 Qualificação do desempregado	207
Siglas e nomes em outro idioma	208
Referências bibliográficas	208
11. ÍNDIA	211
Quadro-resumo	212
1 Jornada de trabalho	213
1.1 Jornada regular de trabalho	213
1.2 Jornada de trabalho extraordinária	214
1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial	215
1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada	215
1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho	216
2 A regulação do trabalho	217
3 Estrutura sindical	218
4 Ocupação/Desemprego	219
4.1 Taxas	219
4.2 Tempo de desemprego	220
4.3 Seguro-desemprego	220
4.4 Qualificação do desempregado	221
Siglas e nomes em outro idioma	224
Referências bibliográficas	224
12. ITÁLIA	227
Quadro-resumo	228
1 JORNADA DE TRABALHO	229
1.1 Jornada regular de trabalho	229
1.2 Jornada de trabalho extraordinária	231
1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial	231
1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada	232
1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho	233
2 Regulação do trabalho	234

3. Estrutura sindical	234
4. Ocupação/Desemprego	235
4.1 Taxas	235
4.2 Tempo de desemprego	236
4.3 Seguro-desemprego	236
4.4 Qualificação do desempregado	238
Siglas e nomes em outro idioma	239
Referências bibliográficas	239
13. JAPÃO	242
Quadro-resumo	243
1 Jornada de trabalho	244
1.1 Jornada regular de trabalho	244
1.2 Jornada de trabalho extraordinária	246
1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial	247
1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada	248
1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho	248
2. Regulação do trabalho	249
3 Estrutura sindical	250
4. Ocupação/Desemprego	251
4.1 Taxas	251
4.2 Tempo de desemprego	252
4.3 Seguro-desemprego	252
4.4 Qualificação do desempregado	254
Siglas e nomes em outro idioma	256
Referências bibliográficas	256
14 PORTUGAL	259
Quadro-resumo	260
1 Jornada de trabalho	262
1.1 Jornada regular de trabalho	262
1.2 Jornada de trabalho extraordinária	263
1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial	264
1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada	264
1.5 O processo de mudança da jornada de trabalho	264
2 A regulação do trabalho	265
3 Estrutura sindical	266
4 Ocupação/Desemprego	267
4.1 Taxas	267
4.2 Tempo de desemprego	267
4.3 Seguro-desemprego	268
4.4 Qualificação do desempregado	269
Siglas e nomes em outro idioma	272
Referências bibliográficas	272
15. URUGUAI	275

Quadro-resumo	276
1 Jornada de trabalho	277
1.1 Jornada regular de trabalho	277
1.2 Jornada de trabalho extraordinária	278
1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial	279
1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada	280
1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho	280
2 Regulação do trabalho	282
3 Estrutura sindical	282
4 Ocupação/Desemprego	284
4.1 Taxas	284
4.2 Tempo de desemprego	285
4.3 Seguro-desemprego	285
4.4 Qualificação do desempregado	286
Siglas e nomes em outro idioma	290
Referências bibliográficas	291

APRESENTAÇÃO

Este relatório é um dos produtos previstos no âmbito do convênio SE/MTE nº 04/2003, Processo nº. 46010.001819/2003-27, firmado entre o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE.

O estudo tem como objeto analisar o tema da jornada de trabalho da classe trabalhadora, tendo como referência as informações sobre diversos países e está organizado em duas partes distintas, porém complementares. A primeira parte aborda o significado teórico da expressão “jornada de trabalho” e também analisa o atual estágio do debate sobre a extensão da jornada de trabalho, apontando os elementos que interferem no controle do tempo de trabalho, em suas algumas de suas dimensões, a saber: a duração, a intensidade e a distribuição temporal.

A segunda parte do relatório tem por objetivo levantar e sistematizar fontes e dados relacionados à jornada de trabalho em quinze países selecionados, fornecendo um quadro geral da situação de cada um deles em relação ao tema. Foram objetos de pesquisa a África do Sul, Alemanha, Argentina, Canadá, Chile, China, Coréia do Sul, Espanha, Estados Unidos, França, Índia, Itália, Japão, Portugal e Uruguai.

A escolha dos países foi feita de forma a contemplar uma diversidade de situações com relação ao estágio de desenvolvimento econômico e dos sistemas de relações de trabalho. Nessa segunda parte, é também apresentada uma base de dados comparativos entre os diversos países e são resenhados os principais aspectos do tema, tais como: jornada de trabalho anual e semanal, flexibilização da jornada, jornada de trabalho em tempo parcial, níveis de desemprego, entre outros tópicos.

O estudo foi elaborado com base em pesquisas de informações oriundas de diferentes tipos de fontes, –informações *on line* constantes de sítios eletrônicos de busca, Ministérios do Trabalho locais, Organização Internacional do Trabalho, institutos de pesquisa, agências de notícias, universidades, entre

outros –, que passaram a fazer parte de um cadastro, de modo a servir de referência sobre o tema a pesquisadores.

PARTE I

JORNADA DE TRABALHO: TEORIA E PRÁTICA

INTRODUÇÃO

A luta dos trabalhadores ao longo da história pela redução do tempo de trabalho incluiu várias frentes: redução da jornada diária, mensal ou anual; aumento de feriados, criação e aumento dos dias de férias, antecipação da aposentadoria e postergação da entrada no mundo do trabalho (BLYTON, 1992; CETTE e TADDÉI, 1997; HART, 1987; HUNT, 1998). De fato, o que sempre esteve em jogo foi a disputa pela apropriação da renda e o controle do tempo do trabalhador. O conflito pelo controle do tempo remonta aos primórdios do trabalho heterônomo, mas foi no modo de produção capitalista, regido pela ótica da acumulação de capital, que se tornou mais acirrado e chegou a extremos.

Essa disputa entre capital e trabalho em torno do controle do tempo pode ocorrer em três dimensões: duração (extensão da jornada), intensidade (ritmo de trabalho) e distribuição do tempo de trabalho ao longo do dia, semana, mês ou ano, incluindo aqui a questão da flexibilização (DAL ROSSO, 2000). Essas dimensões convivem simultaneamente, mas, de modo geral, nas diferentes etapas da evolução do sistema capitalista, pode-se associar a predominância de uma das três dimensões. Em cada momento histórico, quando a sociedade cria regras que dificultam ou impedem a extração da mais-valia os empresários buscam novas estratégias para aumentá-la. Historicamente, muitos expedientes têm sido importantes e eficientes para reduzir o tempo de trabalho ao longo da vida, porém a redução da jornada de trabalho semanal sempre teve papel relevante nesse conflito.

Atualmente, a semana ainda é a referência mais importante para a delimitação da jornada, sendo que, nos países desenvolvidos, as leis ou as normas limitam a duração máxima da jornada semanal. Também a partir da fixação de uma jornada semanal padrão é estipulado o início da utilização de horas extras, e é na medida semanal que se tem maior possibilidade e facilidade para a medição da jornada de trabalho. Contudo, sabe-se que, cada

vez mais, cresce de importância a referência anual como forma de mensurar a jornada de trabalho. Por sua vez, a adoção desse período de referência traz consigo muitas dificuldades de mensuração, pois, além de se referir a um espaço de tempo maior, incorpora o tempo de férias, os feriados e as licenças, bem como as novas formas de distribuição do tempo de trabalho, como a sua flexibilização.

Na origem do capitalismo, os empresários buscaram maior lucratividade através do aumento da extensão da jornada, sob a forma da extração da mais-valia absoluta. Em etapas posteriores, quando os trabalhadores e a sociedade se organizaram e impuseram regras para limitar a extensão da jornada de trabalho, a preocupação principal voltou-se para a extração da mais-valia relativa. Essa, por sua vez, foi obtida a partir da implementação de inovações tecnológicas e organizacionais que tinham (e continuam a ter) como objetivo intensificar o tempo de trabalho, aquele tempo de trabalho ainda contido na jornada permitida em lei ou em convenção coletiva. Essa etapa estendeu-se, de forma mais intensa, até a organização do processo de produção fordista, em meados da década de 70. A partir de então, a luta pelo controle do tempo do trabalhador passou a ocorrer, principalmente, na dimensão da distribuição do tempo de trabalho. Por sua vez, a nova distribuição tem sido implementada pelo capital e tem como resultado tanto a extensão como a intensificação do tempo de trabalho.

Coadunando os novos ritmos impostos pelo sistema financeiro com as inovações técnico-organizacionais e com o império do curto prazo, a gestão de pessoal nas empresas tem buscado, cada vez mais, fórmulas que permitam uma distribuição do tempo de trabalho para melhor servir aos interesses do capital. O objetivo é organizar o tempo de trabalho de forma a compatibilizá-lo com as incertezas da demanda, com a maior utilização do capital constante e com a diminuição dos custos (via redução de estoques, de pagamento de horas extras, entre outros). Além disso, a flexibilização das relações trabalhistas tem possibilitado a individualização das relações de trabalho, o controle do tempo do trabalhador de forma unilateral, a intensificação do ritmo de trabalho e o aumento da extensão do período de atividade do trabalhador. Finalmente, as novas formas de organização do trabalho são utilizadas para

umentar a produtividade e reduzir custos, mas também visam quebrar a capacidade de resistência dos trabalhadores e, conseqüentemente, do movimento sindical.

1. A expressão “jornada de trabalho”

A jornada de trabalho é uma expressão utilizada para se referir à extensão do tempo de trabalho. Porém, nessa forma genérica, não fica explicitada qual é a sua composição e nem mesmo a que se está referindo. A jornada de trabalho pode e deve ser mais bem caracterizada para revelar todos os detalhes, possibilidades e particularidades, que se manifestam no dia-a-dia quanto ao exercício do tempo de trabalho. Qual o significado do termo? Como é composta? Quais são as caracterizações e diversificações? Quais as motivações que interferem na sua extensão? Como é a relação entre as partes que a compõem? São perguntas presentes quando se quer entender melhor as diversas dimensões da jornada de trabalho.

Por exemplo, ao se analisar mais atentamente o papel exercido pelas horas extras, a explicitação da composição da jornada de trabalho se faz ainda mais necessária. Isto porque a realização das horas extras pode se caracterizar como um expediente esporádico de enfrentamento de adversidades pontuais ou, podem ser utilizadas sistematicamente, como uma extensão e, portanto, parte da jornada de trabalho. Nesse último caso, passa, indubitavelmente, a ser objeto central de interesse da análise.

A expressão jornada de trabalho, que será utilizada ao longo deste texto, combina uma medida de grandeza, a jornada, e uma categoria, o trabalho. A origem etimológica da palavra jornada é a palavra *die* (dia) do latim, o mesmo vale para a palavra italiana *giornata*, a francesa *journeé*, a espanhola *jornada* e a inglesa *journey*. Em todas as línguas acima, a palavra jornada carrega, de forma genérica e não diretamente, a idéia de tempo de trabalho. A palavra jornada inicialmente se referia ao trabalho que era realizado durante um dia. Nas sociedades agrícolas e mesmo nas cidades antes da invenção da energia

elétrica, o trabalho ocorria do nascer ao pôr do sol. Com a invenção da luz elétrica, esses limites puderam ser ultrapassados, e, por outro lado, com a organização social, esses limites puderam ser restringidos. Assim, a palavra descolou-se da sua raiz etimológica. A língua portuguesa continuou permitindo a associação da jornada ao tempo de trabalho diário, porém passou a aceitar a associação com os tempos semanal, mensal e anual. Nas demais línguas, a palavra jornada deixou de ser associada ao trabalho, cedendo lugar às expressões horário de trabalho e tempo de trabalho (DAL ROSSO, 1996).

A categoria trabalho é central na obra e no pensamento de diversos autores, como Marx, Arendt, Durkheim e Weber, e nem sempre eles a utilizam da mesma forma. Marx (1987) tratou como categorias principais o trabalho abstrato, que incorporava valor de troca às mercadorias, e o trabalho concreto, que incorporava valor de uso. Arendt (2003), por sua vez, utilizou as dimensões de labor e trabalho: o labor como sendo a atividade necessária para manutenção das atividades vitais; e o trabalho como a atividade responsável pela criação de artificialismos. Ambas são atividades da condição humana. Weber explora a organização racional do trabalho livre e a valorização da ética do trabalho, formada em grande parte pela influência do protestantismo calvinista, que se configurou como um dos pilares do sistema capitalista. Durkheim estudou os impactos da divisão social do trabalho na sociabilidade.

Aqui interessa a questão do trabalho heterônomo. Um trabalho realizado sob o controle de outra pessoa e cujo resultado será apropriado em parte por essa outra pessoa. Diferentemente, o trabalho autônomo é aquele realizado para a subsistência ou, ainda, para a acumulação pessoal de riqueza. Nesse último caso, a extensão da jornada de trabalho é determinada pela necessidade ou pela vontade do próprio trabalhador, e não pelo outro – o capitalista. No sistema capitalista – no qual os trabalhadores não detêm os meios de produção para possibilitar a sua sobrevivência –, o que predomina é o trabalho heterônomo, ou trabalho alienado, como denomina Marx. Nesse sistema, o empresário compra a força de trabalho do trabalhador, por um determinado período de tempo e, assim, passa a controlar o uso da força de trabalho e a apropriar-se dos frutos advindos dela. Esse “determinado período” tem sido objeto de forte disputa entre as classes sociais, tendo como resultado,

nos diferentes momentos históricos, extensões diversas da jornada de trabalho. Portanto, a expressão jornada de trabalho refere-se ao tempo trabalhado, seja diário, mensal, anual ou ao longo da vida.

A partir da década de 80, nos países desenvolvidos, e na década de 90, nos países em desenvolvimento, a reestruturação produtiva, as novas tecnologias e as novas, ou renovadas, formas de flexibilização da utilização do tempo de trabalho trouxeram novos elementos que interferem na extensão e na intensidade da jornada de trabalho. O trabalho aos domingos e feriados, o “banco de horas”, a terceirização, o trabalho temporário, o tempo parcial, o trabalho em turnos de revezamento, o trabalho noturno, a prestação de serviço como autônomo, o estágio e o trabalho a domicílio são todas novas ou renovadas formas de distribuição do tempo de trabalho que tornaram a discussão em torno da jornada de trabalho cada vez mais complexa.

Com todas essas mudanças implementadas pelo capital, é cada vez mais tênue a linha que divide tempo de trabalho e de não-trabalho, como também se vem tornando fluida a linha que divide espaço de trabalho e de não-trabalho (HARVEY, 1992; SENNETT, 2000). A isso se soma o aumento da utilização das horas extras e a sua utilização rotineira como mais um fator a ser considerado na complexidade dessa equação.

2. Composição da jornada de trabalho

A extensão da jornada de trabalho é balizada por dois parâmetros, segundo Marx (1987): de um lado, a extensão mínima, que é determinada pela extensão do tempo de trabalho necessário acrescido de pequena fração; e, de outro, a extensão máxima, que é limitada pelas condições físicas do trabalhador e por questões morais e sociais. De acordo com Marx, a jornada de trabalho é o tempo que o trabalhador põe a sua força de trabalho à disposição do capitalista, recebendo, em troca, uma remuneração.

A jornada de trabalho, por sua vez, é composta de duas frações: trabalho necessário e trabalho excedente. O trabalho necessário é aquela parte

da jornada que corresponde ao tempo em que o trabalhador vai produzir valor equivalente ao necessário para sua sobrevivência e reprodução social. A força de trabalho, como uma mercadoria, recebe em valor monetário o equivalente a sua produção (sobrevivência) e reprodução (procriação). Portanto, o limite mínimo da jornada de trabalho no capitalismo é dado pelo tempo de trabalho necessário mais uma fração, por menor que seja, que justifique ao capitalista a compra da força de trabalho.

O trabalho excedente é a fração da força de trabalho que não é remunerada pelo capitalista ao trabalhador e é a que gera a mais-valia e que justifica ao capitalista a compra da força de trabalho. É a extração da mais-valia na esfera produtiva que possibilita ao capitalista a acumulação de capital. É somente na esfera da produção e com a existência de trabalho excedente que é criado valor, e, portanto, é possível a acumulação do capital, que é o objetivo do capitalista. Portanto, quanto maior o tempo de trabalho excedente, maior a mais-valia e maior a acumulação de capital. O limite à duração do trabalho excedente é dado pelas condições físicas do trabalhador e por questões morais. Durante as 24 horas do dia, para que o trabalhador sobreviva, é necessário que ele durma, alimente-se, descanse, faça as necessidades fisiológicas, etc., e, para tanto, precisa de um determinado período de tempo. Por isso, fala-se em limitação física. No limite, de natureza moral ou social, são acrescidas as necessidades sociais do indivíduo, para o que a sociedade estipula o tempo adequado.

Tanto o tempo de trabalho necessário quanto o tempo de trabalho excedente são grandezas que variam conforme o estado das artes e as convenções sociais, portanto, grandezas que variam ao longo da história. O tempo de trabalho necessário varia conforme o custo de produção, o custo de vida e os avanços tecnológicos que aumentam a produtividade do trabalho. O tempo de trabalho excedente varia conforme a organização social, a correlação de forças entre a classe trabalhadora e os capitalistas e a posição do Estado.

É evidente que, para o capitalista, quanto maior for o tempo de trabalho excedente, maior será a acumulação de capital, e o alongamento desse tempo pode ser feito através da diminuição do tempo de trabalho necessário ou pelo

aumento da jornada de trabalho; das duas formas o resultado é o aumento da mais-valia: na primeira forma, conhecida por mais-valia relativa, e na segunda, por mais-valia absoluta. Ao trabalhador não interessa a execução do trabalho excedente, visto que já obteve o suficiente para a sua sobrevivência e reprodução com o trabalho necessário e que todo o valor que for produzido a mais ficará para o capitalista. Assim, está colocada a disputa pela extensão da jornada de trabalho no intervalo que vai de um limite mínimo - expresso no trabalho necessário mais uma pequena fração -, até o limite máximo dado pelas questões física e social.

A diminuição do tempo de trabalho necessário pode ser obtida pela diminuição do custo de produção dos bens de consumo dos trabalhadores ou pelo aumento da produtividade do trabalho. Aumento esse que pode ocorrer com a intensificação do ritmo de trabalho individual, eliminação dos tempos de intervalo individuais e coletivos (definidos pelo capital como tempos mortos), adoção de novas técnicas organizacionais e introdução de novas tecnologias de automação. A ocorrência dos ganhos de produtividade do trabalho, por sua vez, traz à tona a questão da apropriação do excedente.

Quem deve se beneficiar dos ganhos de produtividade obtidos? Os trabalhadores, pois a produtividade é fruto do trabalho? Os capitalistas, que são os proprietários do capital e colocaram a sua riqueza em risco? Ou toda a sociedade, pois os avanços tecnológicos são méritos de toda a humanidade? Quando se discute a redução da jornada de trabalho, que é uma forma de a classe trabalhadora se apropriar da renda produzida, a ocorrência ou não da expansão da produtividade adquire papel central na disputa.

Dessa forma, para o estudo da extensão da jornada de trabalho, o que tem que ser levado em consideração é a extensão da jornada total e não unicamente a extensão da jornada normal de trabalho¹. A jornada total de trabalho é a soma da jornada normal com as horas extras efetuadas. Garofalo e Vinci (2000) alertam para o fato de que a jornada de trabalho não é uma entidade homogênea, pois é composta por duas frações distintas, horas

¹ Garofalo e Vinci (2000) utilizam as expressões de horas normais (*normal hours*) ou padrão (*standard*), Hunt (1999) utiliza a expressão *standard*, a OECD (1998) também utiliza a expressão de horas normais, Fracalanza (2001) utiliza as expressões jornada legal e jornada normal, e a Constituição brasileira (1998) utiliza a expressão de jornada normal.

normais e horas extras, e é como tal que deve ser considerada. Os autores destacam que a literatura, até o momento, pouco explorou esse aspecto crucial nos estudos da jornada de trabalho. A jornada semanal normal de trabalho é aquela que é definida por lei, convenção ou acordo coletivo como sendo o limite máximo de trabalho a ser efetuado, tendo como contrapartida o salário contratado, e, a partir desse limite, o trabalhador fará jus a receber pagamento adicional a título de horas extras².

É importante destacar que as leis, convenções e acordos que normatizam a extensão das horas normais e os limites das horas extras têm por objetivo estabelecer regras para que a extensão da jornada total de trabalho se conforme dentro de padrões aceitos e estabelecidos por cada sociedade, nos diferentes momentos históricos. Por exemplo, em muitos países, a utilização de horas extras somente é permitida mediante de autorizações especiais, que são concedidas apenas à vista de fatos realmente extraordinários. A literatura de língua espanhola utiliza correntemente a expressão de horas extraordinárias da mesma forma que a Constituição brasileira, deixando claro o caráter não ordinário, fora do comum, excepcional, raro, singular (FERREIRA, 1986) que deveria configurar a sua execução. Apesar do que está definido em lei, há o problema de que em alguns países, como no Brasil, há muito tempo a utilização de horas extras perdeu o sentido de trabalho extraordinário, ganhando um significado de trabalho cotidiano a mais. Isto é, no dia-a-dia trabalha-se além da jornada normal de trabalho.

Também na língua inglesa, a expressão *overtime* remete ao caráter de excepcionalidade que deveria acompanhar a realização das horas extras. Pode-se ainda observar a utilização de nomenclaturas diferentes para distinguir três tipos de horas adicionais: *overtime* (além do tempo) para se referir às horas extras executadas por trabalhadores de tempo integral; *extra hours* (horas extras) para se referir às horas extras realizadas por trabalhadores em

² “A duração semanal legal do trabalho não estabelece a amplitude máxima da duração do trabalho, mas apenas o patamar a partir do qual cada hora adicional de trabalho é contada como uma hora extra.” (FRACALANZA, 2001, p. 153). “*The tool of choice in Europe for the reduction of working hours is a reduction in the standard workweek: that is, a reduction in the number of hours beyond which an overtime premium must be paid.*” (HUNT, 1999, p. 117). “*While regulations on working hours are often extremely complex, they generally contain the following elements: normal hours of work, beyond which overtime premia become payable;*” (OECD, 1998, p. 167).

tempo parcial até o limite da extensão da jornada integral; e *extended hours* (horas estendidas), para àquelas não pagas. E poderia ser acrescentado um novo tipo às horas adicionais – horas moduláveis³ –, que seriam aquelas previstas pela modulação, em o tempo trabalhado além do tempo normal do dia, ou da semana, pode vir a ser compensado com a dispensa de período equivalente ou superior em outro dia.

Portanto, a jornada normal de trabalho pode ou não ser igual à jornada total de trabalho. Igualmente, a redução da jornada normal de trabalho também pode ou não levar à redução da jornada total de trabalho. Isso porque a redução da jornada normal de trabalho pode levar os empresários a utilizarem mais horas extras, ao invés de contratarem novos trabalhadores, mantendo assim a duração total do trabalho. Dessa forma, vê-se que a duração da jornada de trabalho sofre influência de diversos fatores, como: (a) as leis, convenções ou acordos coletivos que estipulam a extensão máxima da jornada normal de trabalho, a partir de quando começarão a ser pagas as horas extras; (b) a existência ou não de limitações para horas extras diárias, semanais, mensais ou anuais; (c) a limitação da jornada total de trabalho (normal + hora extra); (d) adicional estipulado para pagamento das horas extras; e (e) o custo fixo da mão-de-obra. Além desses cinco fatores, mais recentemente, a jornada de trabalho também é muito influenciada pela gestão do tempo de trabalho e, particularmente, pela modulação da jornada de trabalho.

A jornada normal de trabalho é tradicionalmente, e se mantém até hoje, fixada em termos diários e semanais. A grande maioria dos países desenvolvidos e em desenvolvimento tem leis ou estatutos que fixam um limite máximo diário e semanal para as horas normais e para as horas extras. Porém é muito freqüente que as partes, através de convenções ou de acordos coletivos, estabeleçam novos limites em patamares inferiores (EIRO, 2004a).

No que se refere às regras internacionais, cabe destacar a Convenção nº 1 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, de 29 de outubro de 1919, que estipulou a jornada de 8 horas diárias e 48 semanais para o setor industrial e que atualmente conta com cinqüenta e dois países signatários (OIT,

³ Expressão proposta pelo autor.

2004). Mais recentemente, a União Européia, por meio do Conselho da União Européia, reunido em 23 de novembro de 1993, deliberou, através da diretiva 93/104/CE, a duração máxima do trabalho semanal, incluindo horas extras, em 48 horas para todos os trabalhadores, diretiva que passou a vigorar a partir de 23 de novembro de 1996⁴ (CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA, 2004).

Nos últimos anos, alguns países reduziram - via legislação - a jornada normal de trabalho semanal. A Constituição brasileira de 1988, a partir de forte pressão sindical desde meados dos anos 80, reduziu a jornada de 48 horas semanais para 44 horas; o Japão, em 1992, reduziu a jornada semanal para 40 horas; no Chile, a jornada normal de trabalho foi reduzida de 48 horas para 45 em 1º de janeiro de 2005; em Portugal, a jornada foi reduzida para 44 horas em 1991 e para 40 horas, no ano de 1996. Porém, o caso mais significativo e de maior repercussão foi a redução ocorrida na França, onde a jornada passou de 39 horas semanais para 35 horas, a partir de janeiro de 2000, para as empresas com mais de vinte trabalhadores e, a partir de 2002, para empresas com até vinte trabalhadores. Mas há também muitos casos em que as reduções das jornadas ocorrem via convenções ou acordos coletivos, sem a intervenção do Estado. O caso mais conhecido é o da Alemanha, que nos últimos anos experimentou reduções expressivas, tendo uma jornada que, a depender da categoria profissional, pode variar de 35 a 39 horas.

As horas extras, tal qual a jornada normal de trabalho, também podem sofrer restrições na legislação ou em convenções ou acordos coletivos. A limitação pode ser diária, semanal, mensal ou anual. Em muitos casos, a restrição semanal não resulta do somatório das restrições diárias, bem como a restrição anual não é o somatório das restrições mensais. É comum, na Europa, ser possível a utilização de uma determinada quantidade de horas extras em um dia ou em uma semana, mas que não podem ser feitas todos os dias ou semanas, pois também devem obedecer ao limite mensal ou anual. Por exemplo, em Portugal são permitidas até duas horas extras por dia, mas que

⁴ “Artigo 6º duração máxima do trabalho semanal. Os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para que, em função dos imperativos de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores: 1. A duração semanal do trabalho seja limitada através de disposições legislativas, regulamentares ou administrativas ou de convenções colectivas ou acordos celebrados entre os parceiros sociais; 2. A duração média do trabalho em cada período de sete dias não exceda quarenta e oito horas, incluindo as horas extraordinárias, em cada período de sete dias.” (CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA, 2004, p. 3).

não podem ultrapassar 200 horas anuais; na Áustria, também são permitidas até duas horas por dia, mas não pode ser ultrapassado o limite anual de 60 horas (EIRO, 2004b).

Na Europa é comum o estabelecimento de médias semanais ao longo do ano, segundo as quais pode ser realizado um determinado número de horas extras em uma semana, mas, na média semanal, ao longo do mês ou do ano, não pode ultrapassar um determinado número de horas. Essa modulação é muito freqüente em acordos ou convenções coletivas. Na legislação, além da limitação, muitas vezes é estabelecida a necessidade de autorização prévia de órgão competente para que seja permitida a utilização de horas extras. Em alguns casos, para as próprias horas extras dentro dos limites permitidos (Espanha, Hungria, Itália, Polônia e Portugal); em outros, para horas extras acima do limite (França, Grécia, Noruega e Uruguai); e, em alguns países, onde não são estipulados limites, toda hora extra necessita de autorização (Bélgica, Alemanha, Luxemburgo, Holanda e Suécia) (EIRO, 2004b).

Além das limitações, a hora extra também pode ser regulada pelo pagamento de um adicional, a partir de determinadas regras. A sua fixação é de um percentual superior ao da hora normal, que pode ser diferenciado em função da quantidade executada ou do período. Na Austrália, Dinamarca, Finlândia, França, Grécia e em Portugal, são fixados determinados valores para as primeiras horas extras executadas e valores superiores para as subseqüentes. Além disso, é bastante comum a fixação de valores superiores para horas extras realizadas aos domingos e feriados, como ocorre na Bélgica, no Brasil, na Hungria, na Alemanha, em Portugal, na Argentina e no Uruguai. A Polônia não só remunera com acréscimo adicional as horas extras aos domingos e feriados como também as horas extras executadas no período da noite (EIRO, 2004b).

O custo fixo da mão-de-obra é outro fator que tem forte influência na utilização ou não de horas extras. Os custos fixos compreendem os dispêndios do momento da contratação e os referentes à possível futura demissão e diferenciam-se dos custos variáveis porque independem do número de horas trabalhadas; estão vinculados ao número de trabalhadores contratados. É na

comparação do custo marginal de contratar um novo trabalhador com o custo marginal da utilização das horas extras que será feita a opção pelo empresário, principalmente em períodos de redução da jornada normal de trabalho, quando a necessidade de repor as horas que foram reduzidas coloca com bastante clareza essas duas opções. Quanto maior for o adicional das horas extras e menor o custo fixo de contratação, maiores as chances de contratação de novos trabalhadores.

Também a gestão de pessoal e do tempo de trabalho influi diretamente na extensão da jornada. A contratação em tempo parcial reduz a jornada, porém o contrato com autônomos, cooperativados e estagiários eleva a extensão da jornada. No caso dos autônomos e cooperativados, o próprio conceito de jornada de trabalho acaba por ter seu significado obscurecido, porque, para o verdadeiro trabalhador autônomo, a extensão da jornada ficaria a seu próprio critério. Diferentemente, em muitas das formas de subcontratações atuais, o autônomo continua subsumido ao capital contratante, configurando a terceirização como um artifício para burlar as leis trabalhistas e, mais particularmente, as referentes ao tempo de trabalho.

As próprias delimitações da jornada normal de trabalho e das horas extras vêm sofrendo modificações e tendo suas fronteiras demarcatórias enfraquecidas com a flexibilização do tempo de trabalho e, em especial, com a prática da modulação. Frequentemente, a caracterização das horas extras pagas não se configura mais no momento da sua execução, mas sim a *posteriori*, no final do período, que pode ser de doze meses, com o fechamento da contabilização das horas adicionais feitas e das compensadas, tornando complexa e até mesmo difícil a compreensão dos significados de jornada normal e das horas extras (ROCHE, FYNES e MORRISSEY, 1996).

Dentre as mudanças na gestão do tempo de trabalho, a modulação da jornada de trabalho, que no Brasil ficou popularizada sob o nome de “banco de horas”, teve como claro objetivo intensificar o ritmo de trabalho, terminando com a porosidade dos períodos de mais baixa demanda. Por outro lado, nos períodos de maior demanda, dispensa o pagamento dos adicionais de horas extras e também evita a contratação de novos trabalhadores. Em alguns

países, já se observa a redução das horas extras pagas em função do aumento da utilização da modulação (OECD, 1998).

Para os empresários, essa situação revela-se muito oportuna: evitam o pagamento de horas extras, evitam a necessidade de contratação em períodos de demanda elevada, amoldam a produção à instabilidade da demanda ou ajustam a utilização do capital, sem custos, às flutuações cíclicas conhecidas.

Para os trabalhadores, não se pode dizer o mesmo, pois perdem a remuneração das horas extras, têm o ritmo de trabalho intensificado, vêm dificultada a contabilização, por si mesmos e por fiscalização externa, das horas trabalhadas e perdem o controle do seu tempo livre, que fica à mercê das flutuações da demanda e do interesse dos empresários, causando problemas familiares. É claro que alguns desses problemas podem ser amenizados, se a modulação for feita através de acordos coletivos e se os trabalhadores tiverem capacidade de negociar condições não tão desfavoráveis, como a compensação de uma hora trabalhada ser feita com duas de descanso, ou a definição da necessidade do aviso do trabalho e da compensação tendo que ser feita com certa antecedência, ou, ainda, ter a possibilidade de tirar o descanso quando preferir, inclusive anteriormente à execução das horas adicionais.

2.1 Motivações para realização das horas extras

As horas extras são muito utilizadas pelos empresários como forma de acompanhar as variações na demanda ou mesmo como alternativa à contratação em períodos de incerteza. A utilização das horas extras é uma forma antiga de flexibilização do tempo de trabalho, que, apesar de todos os novos métodos de flexibilização criados nas décadas de 80 e 90, continua a ser um dos preferidos pelos empresários.

Hart (1987) expõe algumas razões pelas quais os empresários utilizam as horas extras: (a) maior flexibilidade para ajustar a produção em função da flutuação da demanda ou de urgências; (b) devido aos custos fixos da contratação, é vantajosa, muitas vezes, a utilização de horas extras para

atender a demandas conjunturais ou atravessar períodos de incerteza; (c) servem para suprir a escassez de mão-de-obra qualificada; (d) a utilização de horas extras atrai determinada categoria de trabalhadores que desejam fazê-las; (e) determinadas tarefas, em particular as reparações e a manutenção, necessitam ser executadas fora do horário normal de trabalho; (f) para cobrir ausências por enfermidade, licenças, férias e absenteísmo; (g) a produtividade das horas extras pode vir a ser superior à das horas normais, pois não incluem tempos mortos, como pausa para o café; (h) aumenta a utilização do capital constante; e (i) as horas extras servem para complementar os salários, ou seja, permitem o pagamento de baixos salários para execução da jornada normal de trabalho, porque serão complementados com o pagamento de horas extras, dando a conformação de uma remuneração dentro de padrões aceitáveis.

A essa se soma uma razão citada por Bosch e Lehndorff (2001), em torno da postura conservadora dos empresários quanto à organização do trabalho. Em casos de redução da jornada de trabalho, a contratação de novos trabalhadores pode tornar necessária a adoção de novos turnos, ou novas formas de organização do processo de produção. A adoção dessas inovações acarretaria incertos custos de aprendizagem. O medo dessa nova experiência faz com que os empresários adotem posição conservadora, mantendo a organização já conhecida e aumentando as horas extras.

Os trabalhadores, por sua vez, premidos pelas condições de trabalho e contratuais, pela capacidade organizativa e pela situação do mercado de trabalho, valem-se do expediente da realização de horas extras para melhorar sua remuneração e, nos períodos anteriores à sua aposentadoria, aumentar o valor médio da sua contribuição melhorando o valor do seu “benefício” quando aposentado. Nesses casos, o trabalhador é estimulado a vislumbrar na saída individual, através da execução de horas extras, o mais fácil e rápido meio de “aumentar” a sua remuneração. Muitas vezes sem perceber, entretanto, que essa prática permite que o empresário pague salários cada vez menores no longo prazo. Além disso, essa atitude pode arrefecer a participação dos trabalhadores na luta coletiva por melhores salários, talvez mais demorada, talvez mais difícil, porém seguramente com resultados melhores e mais duradouros.

Marx (1987) já indicava que o prolongamento da jornada de trabalho levaria à queda dos salários pagos⁵ e também que, quanto mais baixos os salários, maiores seriam as jornadas para assegurar um miserável salário médio. Para ele, os baixos salários incentivam o prolongamento da jornada total de trabalho.

2.2 Redução da jornada normal de trabalho *versus* horas extras

A redução da jornada normal de trabalho é um dos instrumentos para reduzir a jornada total trabalhada. Porém, não obrigatoriamente ela será suficiente, para tanto, outras condições devem atuar no mesmo sentido ou dar suporte para tal. Em todas as sociedades, são fatores decisivos que a economia e a produtividade do trabalho estejam crescendo, porém, o grau de consciência social, a organização sindical e a tradição são elementos que têm forte influência e variam consideravelmente de sociedade para sociedade. A tradição e a prática da utilização das horas extras, bem como seu arcabouço legal de regulamentação são fatores que exercem expressivo peso nessa equação.

Em sociedades de tradição liberal, em que o Estado tem menor comprometimento com a seguridade social, como a Inglaterra e os Estados Unidos, os trabalhadores tendem a utilizar mais o recurso às horas extras, pois têm que buscar no mercado o atendimento às suas necessidades. Também nos países sem legislação que limite a utilização de horas extras, a tendência é que elas sejam mais utilizadas. O que se observa ainda é o fato de que, nos países sem legislação restritiva às horas extras ou com legislação pouco restritiva, nos períodos em que houve redução da jornada normal de trabalho, foi utilizado o aumento das horas extras como expediente de compensação da redução da jornada. Foram os casos, por exemplo, da Austrália, Reino Unido, Noruega e Brasil.

⁵ “(...) o prolongamento do tempo de trabalho produz queda no preço do trabalho. (...) as mesmas circunstâncias que capacitam o capitalista a prolongar a jornada de maneira permanente, capacitam-no, de início, e compelem-no, por fim, a diminuir também nominalmente o preço do trabalho, até que o preço total do número aumentado de horas se reduza e, conseqüentemente, o salário diário e semanal.” (MARX, 1987, p. 633).

Na Austrália, houve forte campanha para a redução da jornada normal de trabalho na década de 70, e, apesar de não ter estendido a todos os trabalhadores, obteve-se êxito em muitas indústrias. Roche, Fynes e Morrissey (1996) referem estudo do *Bureau of Industry Economics* do país, baseado em uma amostra de cinquenta e quatro empresas, citando que menos de 30% das empresas efetuaram novas contratações e que as demais a compensaram com aumento da produtividade ou com utilização de horas extras. Os mesmos autores também se referem ao caso do Reino Unido, que, na década de 70, experimentou a redução da jornada normal de trabalho em vários setores, mas que pouco efeito teve na criação de empregos, e, tal como na Austrália, foi compensada pelo aumento da produtividade e das horas extras.

Bosch e Lehndorff (2001) citam situação ocorrida na Noruega, que, embora possuísse uma legislação pouco rígida no tocante à jornada de trabalho, apresentava uma das menores jornadas de trabalho do mundo e não mantinha tradição de utilizar de forma habitual as horas extras. Em 1986, a jornada normal de trabalho foi reduzida de 40 horas semanais para trinta e sete e meia, de forma generalizada, por um amplo acordo coletivo nacional. Como a redução da jornada de trabalho ocorreu sem que houvesse um aumento na rigidez da limitação das horas extras, o resultado observado foi um considerável aumento de utilização das horas extras e pressão inflacionária.

No Brasil, ocorreu situação semelhante. A Constituição promulgada em 1988 reduziu a jornada de trabalho de 48 horas semanais para 44 horas, de forma generalizada, ao mesmo tempo em que encarecia o custo fixo do trabalho, aumentando o percentual de “multa” para demissão sem justa causa, de 10% para 40% do FGTS, e aumentando o valor do adicional de hora extra de 20% para 50%. Essas duas últimas medidas têm vetores de sentidos contrários na relação de novas contratações *versus* utilização de horas extras. Enquanto o aumento da multa do FGTS desestimula novas contratações, o aumento do adicional de horas extras desestimula a sua utilização. O resultado dessa equação foi o aumento considerável da utilização de horas extras e o baixo impacto no aumento de novas contratações. Na prática, a redução da jornada normal de trabalho foi compensada, em grande parte, pela utilização de horas extras (DAL ROSSO, 1998).

O caso do Japão também serve para ilustrar a forte relação entre jornada normal de trabalho e horas extras. Entre os países desenvolvidos, o Japão tinha a mais longa jornada de trabalho anual – 2.426 horas anuais em 1960⁶. A partir desse ano, iniciou-se um processo de redução da jornada de trabalho em três fases: a primeira, que foi de 1960 a 1975, experimentou uma forte queda da jornada anual, porém ainda mantendo o Japão como o país desenvolvido de mais alta jornada; a segunda, de 1975 a 1987, foi um período de estabilidade; e a terceira, a partir de 1988, de nova queda. Em 1987, foi adotado um novo código do trabalho, que deu novo impulso à redução da jornada de trabalho, e, na seqüência, em 1991, o Conselho do Trabalho publicou manual versando sobre férias e horas extras. Ao longo desse processo, as principais medidas foram de redução da jornada normal de trabalho, regulação e aumento dos dias de férias, aumento do adicional de horas extras e limitação para execução das mesmas. O resultado foi que, durante toda a década de 90, esse país, de fato, experimentou uma forte redução da jornada total trabalhada, como resultado de uma política que teve como preocupação a redução da jornada normal de trabalho em sintonia com a redução das horas extras.

Nos Estados Unidos, sociedade de tradição liberal, consumista e com a seguridade social fortemente mercantilizada, a opção pela execução de horas extras atrai tanto empregadores quanto trabalhadores. Com um mercado de trabalho com poucas regulações legais, uma das mais importantes é o *Fair Labor Standards Act*, introduzida em 1940, que regula o adicional devido a horas extras em 50%. Originalmente, cobria apenas 20% dos trabalhadores; em 1979, passou a cobrir 74% dos trabalhadores sem cargo de chefia; e, em 1985, foi estendido para os servidores públicos municipais e estaduais, tornando-se, assim, segundo Hunt (1998), o principal instrumento para redução da realização da hora extra. Nesse caso, a redução total da jornada de trabalho ocorreu a partir do aumento da cobertura da legislação sobre o adicional de hora extra, de modo a limitar a sua utilização.

⁶ Ver Ministère Japonais du Travail – “Statistiques et Enquêtes Mensuelles du Travail”. In Hippo (1992).

Vários autores (FERNANDES, 1989; GAROFALO & VINCI, 2000; GINNEKEN, 1984; WHITLEY & WILSON, 1986) alertam para a necessidade de a redução da jornada normal de trabalho ser acompanhada por medidas que impeçam a compensação pelo aumento da utilização das horas extras, sob pena dos resultados ficarem muito aquém do esperado no que diz respeito à geração de novos postos de trabalho. As medidas devem ser adotadas levando em conta as peculiaridades de cada país; podendo aumentar o adicional a ser pago nas horas extras ou atuar no sentido de estipular limites para as mesmas.

Garofalo e Vinci (2000) constroem um modelo para examinar os efeitos da redução da jornada de trabalho em uma firma. Para tanto, introduzem uma função de custo de trabalho com distinção entre hora normal e hora extra. Na primeira simulação, não é aceita a utilização de horas extras e na segunda, sim. O resultado foi que, no primeiro caso, a redução da jornada de trabalho gerou novos postos de trabalho e, no segundo, a redução foi compensada com a utilização de horas extras. Também Böckerman e Kiander (2002), ao estudarem o caso da Finlândia, concluíram que a redução da jornada de trabalho levou à geração de novos postos de trabalho.

Portanto, fica evidenciado que a atenção e o debate devem estar voltados para a questão da redução da jornada total trabalhada e não somente para a redução da jornada normal de trabalho. A redução da jornada normal de trabalho é, com certeza, um importante instrumento para reduzir a jornada total e, com isso, gerar novos postos de trabalho. Porém a possibilidade de compensação utilizando-se horas extras não pode ser negligenciada. Uma política pública, ou um amplo acordo coletivo nacional de redução da jornada normal de trabalho, com o objetivo de gerar novos empregos deve estar acompanhada obrigatoriamente de medidas que impeçam que essa redução seja compensada pela utilização de horas extras.

Na França, no processo recente de redução da jornada de trabalho, a partir de 1982, os limites e adicionais referentes às horas extras estão no centro da discussão. Depois da Lei Aubry II, promulgada em 2000, que, além de diminuir a jornada de trabalho padrão para 35 horas semanais, reforçou o limite de 130 horas extras anuais e aumentou o adicional de pagamento da

hora extra para 25%, várias foram as leis e projetos de lei com o intuito de aumentar o limite e diminuir o adicional devido pela execução da hora extra. Mais do que seguir na disputa pelo retorno à jornada padrão de 39 ou 40 horas, os opositores empresariais e governamentais da Lei Aubry II direcionaram os seus esforços no sentido de aumentar o limite de utilização de horas extras e, ao mesmo tempo, diminuir o seu adicional.

Já no ano de 2003 foi implantada uma lei que aumentava o limite de 130 horas extras anuais para 180 horas e diminuía o adicional para 10% para as empresas com menos de vinte trabalhadores. No ano seguinte, um decreto elevou os limites de 180 para 220 horas extras anuais. Em 2005, o Congresso Nacional aprovou a Lei conhecida por “regime de horas escolhidas”, que permite ao trabalhador “escolher” trabalhar mais que as 220 horas extras anuais, a partir de regras definidas coletivamente entre o sindicato dos trabalhadores e o patronal, ou com a empresa. Nesse caso, vê-se um aumento da jornada total de trabalho, não pelo aumento da jornada normal, que se mantém em 35 horas, mas pelo aumento de horas extras.

3. A jornada de trabalho na atualidade

A duração da jornada de trabalho teve, em geral, uma trajetória muito semelhante em todos os países capitalistas. No princípio do modo de produção capitalista e no decorrer do capitalismo concorrencial, quando havia poucas regulações estatais e a forma mais utilizada para exploração do trabalhador era a extensão da jornada de trabalho (mais-valia absoluta), a quantidade de horas diárias trabalhadas e os dias trabalhados tenderam a se estender até o limite da capacidade humana. A partir daí, a classe trabalhadora foi se organizando e conquistando melhorias nas condições de trabalho e redução do tempo de trabalho. Em meados do século XIX, teve início a inflexão da curva do tempo de trabalho. A partir de então, a redução das horas anuais trabalhadas foi tornando-se mais lenta, contínua e constantemente.

Como dito na introdução deste texto, a luta pela redução do tempo de trabalho ao longo da vida permite várias frentes de batalha, dentre as quais a

redução da jornada diária ou semanal de trabalho, o aumento de feriados, o aumento de dias de férias, a antecipação da aposentadoria e a redução da idade de ingresso no mundo do trabalho são as principais e mais significativas. Porém, elas não param por aí, há ainda a licença por acidente de trabalho, saúde, maternidade, paternidade, gala, nojo, etc. Em todas as frentes, a classe trabalhadora obteve conquistas a partir de meados do século XIX e no decorrer do século XX. (BLYTON, 1992; CETTE & TADDÉI, 1997a; HART, 1987; HUNT, 1998).

No plano das conquistas sociais, a mobilização dos trabalhadores é importante e conta com a participação de outros setores da sociedade. Porém, no plano das relações trabalhistas propriamente ditas, a organização e a força do movimento sindical são decisivas para a redução da jornada de trabalho (FRACALANZA, 2001). Segundo a *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD, 1998), em estudo baseado em onze países industrializados, à medida que a negociação coletiva ganha relevância, com o crescimento da densidade dos sindicatos, a abrangência da cobertura da negociação e o aumento da centralização, a tendência é que o tempo de trabalho diminua mais rapidamente.

Essas conquistas evoluíram de forma significativa, em quase todas as partes do mundo capitalista, até o final da década de 70. A partir dos anos 80, elas desaceleraram, e já há atualmente, em alguns locais, um novo aumento da jornada total de trabalho. Porém, grosso modo, pode-se dizer que o quadro geral do tempo de trabalho continua apresentando reduções, mesmo que de forma mais branda. Entretanto, deve-se ter cuidado ao analisar tais dados, porque o fenômeno das duas últimas décadas pode estar fazendo menos referência à redução da jornada como uma conquista da classe trabalhadora e mais a uma dualização da jornada de trabalho, na qual alguns trabalham em tempo integral e mais extensamente, enquanto outros trabalham em tempo parcial e de forma precarizada.

Marchand (1992) e a OECD (1998) alertam para a dificuldade em se comparar as horas trabalhadas em diferentes países. Marchand também faz referência à diversificação das jornadas de trabalho dentro de um mesmo país,

tornando pouco ilustrativo o dado da média da jornada de trabalho. Diferentemente de anos passados, quando a jornada de trabalho era relativamente homogênea no tempo de duração e até no período de execução, atualmente a jornada de trabalho é mais diversificada entre os setores, as companhias e até mesmo entre os trabalhadores de uma mesma empresa. O fenômeno do crescimento do tempo parcial, o serviço levado para casa, o banco de horas, o turno de revezamento, os trabalhos aos domingos e feriados e o crescimento do trabalho autônomo, tornaram mais complexa a medição da jornada de trabalho (CETTE & TADDÉI, 1997a; DELEIRE, BHATTACHARYA & MACURDY 2002; HUNT, 1998; OWEN, 1988;). No entanto, esse alerta não invalida a observação dos dados para a verificação das tendências da jornada de trabalho (OECD, 1998).

Estudo realizado por *Bundesversinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände* (apud HUNT, 1998) para dezessete países da União Européia, Estados Unidos e Japão procura tornar comparáveis os dados sobre jornada de trabalho padrão entre os diversos países e, para tanto, isola os dados apenas dos trabalhadores *blue collars* em tempo integral nas manufaturas. Nesse caso, o estudo observa a redução da jornada de trabalho no período 1984-95 para todos os países, com exceção da Suécia, onde não encontra alteração nenhuma. A OECD⁷ destaca a contribuição significativa do crescimento da participação do trabalho em tempo parcial na diminuição da jornada de trabalho média, porém ressalta que a jornada de trabalho dos trabalhadores em jornada integral também tem apresentado diminuição e que contribui com o mesmo peso na diminuição da jornada média.

As tabelas 1 e 2 mostram o cenário dos últimos anos no que diz respeito à jornada de trabalho em vários países. Com referência à jornada de trabalho tanto semanal quanto anual, percebe-se uma redução pequena nos últimos anos. Na jornada de trabalho semanal, apenas Israel apresenta uma pequena elevação, enquanto todos os demais países têm redução. As reduções mais significativas localizam-se na Coreia, na Espanha, na França e no Japão.

⁷ “On the unweighted average for the fifteen countries shown, the average year-on-year decline of around three hours may be ascribed roughly equally to a decline in the working hours of full-time workers and to an increase in the proportion of part-time workers.” (OECD, 1998, p. 157).

Tabela 1 – Jornada de trabalho semanal em países selecionados – 1980-2003
(horas)

Países	1980	1984	1988	1990	1992	1994	1998	2000	2001	2002	2003
Austrália (1)	-	-	36,1	35,8	35,5	36,0	35,7	35,6	35,2	34,9	34,8
Alemanha (1)	41,6	40,9	40,2	39,7	39,0	38,3	39,8	39,8	40,8	41,5	40,8
Canadá (1)	-	32,0	32,1	31,3	30,8	31,2	31,4	31,6	31,6	31,9	-
Coréia (2)	51,6	52,4	51,1	48,2	47,5	47,4	45,9	47,5	47,0	46,2	-
Espanha (2)	39,7	37,6	37,2	37,4	36,8	36,8	36,7	35,9	35,9	35,7	35,4
EUA (2)	43,3	43,3	41,3	41,2	40,5	41,0	40,6	41,0	40,6	40,5	42,6
França (2)	41,1	39,1	39,1	39,1	39,1	39,9	39,8	39,0	38,4	38,3	38,6
Israel (2)	36,5	36,0	35,6	35,9	36,7	37,4	37,1	37,8	36,9	37,3	37,0
Japão (2)	-	-	46,8	45,7	44,1	43,2	42,3	42,7	42,2	42,2	42,0
Noruega (2)	35,5	35,0	35,8	35,3	34,9	35,0	35,3	35,1	34,9	34,8	34,6
R. Unido (2)(3)	-	-	40,6	40,5	40,0	40,1	40,2	39,8	39,8	39,6	39,6
Suíça (2)	-	-	-	-	36,1	36,1	36,2	36,4	36,2	35,6	35,6
Itália (2)	-	-	-	-	-	39,5	39,4	39,3	39,3	38,2	38,3

FONTE: OIT, Anuário de Estadística del Trabajo. In: laborsta.ilo.org

(1) Horas remuneradas. (2) Horas trabalhadas. (3) Exceto Irlanda do Norte.

Com relação aos dados da jornada anual de trabalho, levantados pela OECD, o comportamento é praticamente o mesmo. Apenas a Suécia, na década de 90, apresentou uma elevação significativa, enquanto, dentre os que apresentaram redução, destacam-se Coréia, França, Irlanda, Japão e Noruega. No entanto, a extensão da jornada de trabalho varia de país para país, bem como o desejo de trabalhadores e empresários para sua extensão.

Tabela 2 – Média das horas anuais efetivamente trabalhadas por pessoas empregadas em países selecionados – 1979-2002

Países	1979	1983	1990	1998	1999	2000	2001	2002
Alemanha	1.708	1.674	1.561	1.465	1.456	1.443	1.433	1.428
Austrália	1.904	1.853	1.866	1.856	1.860	1.855	1.837	1.824
Bélgica	-	1.684	1.677	1.609	1.553	1.530	1.547	1.559
Canadá	1.832	1.780	1.788	1.799	1.806	1.807	1.790	1.778
Coréia	-	2.734	2.514	2.390	2.497	2.474	2.447	2.410
Dinamarca	-	-	1.491	1.511	1.539	1.504	1.516	1.499
Espanha	2.022	1.912	1.824	1.834	1.816	1.814	1.816	1.807
EUA	1.838	1.824	1.837	1.850	1.847	1.834	1.821	1.815
Finlândia	-	1.809	1.763	1.761	1.765	1.721	1.694	1.686
França	1.806	1.712	1.657	1.603	1.596	1.587	1.564	1.545
Grécia	-	1.990	1.919	1.925	1.943	1.924	1.933	1.934
Holanda	-	-	1.437	1.366	1.348	1.371	1.327	1.340
Irlanda	-	1.910	1.920	1.721	1.692	1.690	1.677	1.668
Itália	1.717	1.694	1.675	1.639	1.634	1.631	1.620	1.619
Japão	2.126	2.095	2.031	1.842	1.810	1.821	1.809	-
Noruega	1.514	1.485	1.432	1.400	1.398	1.380	1.360	1.342
N.Zelândia	-	-	1.820	1.825	1.842	1.817	1.817	1.816
R. Unido	1.815	1.713	1.767	1.731	1.719	1.708	1.711	1.707
Suécia	1.517	1.520	1.549	1.638	1.647	1.625	1.602	1.581
Suíça	-	-	-	1.589	1.597	1.568	1.541	-

FONTE: OECD Employment Outlook. 2003.

NOTA: Os dados não servem para comparações entre países por terem fontes distintas, e as médias incluem os trabalhadores em tempo parcial e integral.

Referências bibliográficas

- ARENDDT, Hannah. *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003.
- BAUER, Thomas; ZIMMERMANN, Klaus. Overtimework and overtime compensation in Germany. Germany, 1999. 23 p. Discussion paper n. 48 – *Institute for the Study of Labor* (IZA).
- BLYTON, Paul. *Changes in working time: an international review*. New York: ST Martin's Press, 1985.
- _____. L'évolution du temps de travail en Grande-Bretagne: la victoire des syndicats de la mécanique. *Futuribles*, Paris, n. 165-166, p. 99-110, main/juin, 1992.
- BÖCKERMAN, Petri; KIANDER, Jaakko. Has work-sharing worked in finland?. *Applied Economics Letters*, v. 9, n. 1 p. 39-41, 2002.
- BOSCH, Gerhard; LEHNDORFF, Steffen. Working-time reduction and employment: experiences. In: Europe and economic policy recommendations. *Cambridge Journal of Economics*, London, v. 25, n. 2, p. 209-243, 2001.
- CALVETE, CÁSSIO. *Redução da jornada de trabalho: uma análise econômica para o Brasil*. Tese (Doutorado em Economia) – Instituto de Economia/Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.
- _____. A redução da jornada de trabalho como solução do desemprego: o mito de Sísifo ou Prometeu? *Revista Cívitas*, Porto Alegre, v. 3, n. 2, p. 417-433, jul/dez, 2003.
- CARDOSO, Ana Claudia Moreira. *Tempos de trabalho, tempo de não trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores*. 2007. Tese de Doutorado em Sociologia apresentada na Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas – USP e Universidade Paris VIII.
- CETTE, G; TADDÉI, D. *Reduire la durée du travail: de la théorie à la pratique*. Paris: Le livre de Poche, 1997a.
- CONSELHO DA UNIÃO EUROPÉIA. Directiva 93/104/CE. *Aspectos da organização do tempo de trabalho*. Disponível em:
<<http://www.europa.eu.int/smartapi/cgi/sga>> Acesso em: 10 dez. 2004.
- Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.
- DAL ROSSO, Sadi. *A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de prometeu*. São Paulo: LTr, 1996.
- _____. *O debate sobre a redução da jornada de trabalho*. São Paulo: Coleção ABET, 1998a.

- _____. *El tiempo de trabajo en América Latina y Caribe*. In: Congreso Latinoamericano de sociología del trabajo, 3, 2000, Buenos Aires. Anales del III Congreso de ALAST. Buenos Aires: ALAST, 2000. v. 1.
- DELEIRE, Thomas; BHATTACHARYA, Jayanta; MACURDY, Thomas. Comparing measures of overtime across bls surveys. *Industrial Relations*, v. 41, n. 2, p. 362-369, Apr., 2002.
- DIEESE. *Reduzir a jornada é gerar empregos*. São Paulo: DIEESE, 2004. (Cartilha da Campanha pela Redução da Jornada de Trabalho sem Redução do Salário).
- EIRO. *Working time developments 2002*. European industrial relations observatory on-line, 2003. Disponível em:
<<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/03/update/tn0303103u.html>>. Acesso em: 12 jul.2004a.
- _____. *Overtime in Europe*. European industrial relations observatory on-line, 2004. Disponível em:
<<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/02/study/tn0302101s.html>>. Acesso em: 12 jul. 2004b.
- EVANS, John; LIPPOLDT, Douglas; MARIANNA, Pascal. Trends in working hours in OECD countries. *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, n. 45, 2001.
- FERNANDES, Reynaldo. *Os efeitos da redução da jornada de trabalho sobre o nível de emprego e salários: uma abordagem keynesiana*. 1989. Dissertação (Mestrado em Economia) – Faculdade de Economia e Administração/ Universidade de São Paulo, São Paulo.
- FERREIRA, Aurélio. *Novo dicionário da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.
- FRACALANZA, Paulo Sérgio. *Redução do tempo de trabalho: uma solução para o problema do desemprego?* Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia/Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2001.
- GAROFALO, Antônio; VINCI, Paolo. Worksharing in a labour market perspective with effort and minimum wages. *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, v. 108, n. 3, p. 329-45, 2000.
- GINNEKEN, Wouter. El empleo y la reducción de la semana de trabajo: comparación de siete modelos macroeconómicos de Europa. *Revista Internacional del Trabajo*, v. 103, n. 2, p.181-2000, abril/junio, 1984.
- HART, R. A. *Reducción de la jornada de trabajo: un dilema para la negociación colectiva*. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.
- HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 1992.
- HIPPO, Yasuyuki. Japon: la réduction du temps de travail. Une révolution culturelle inachevée. *Futuribles*, Paris, n. 165-166, p. 111-128, mai/juin, 1992.

- HUNT, Jennifer. Hours reductions as work-sharing. *Brookings Papers on Economic Activity*, v. 1998, n. 1, p. 339-381, 1998.
- _____. "Has work-sharing worked in Germany?" *The Quarterly Journal of Economics*, v. 114, n. 1, p. 117-148, febr. , 1999.
- MARCHAND, Olivier. Une comparaison internationale des temps de travail. *Futuribles*, Paris, n. 165-166, p. 29-40, mai/juin, 1992.
- MARX, Karl. *O capital*. São Paulo: Difel, 1987.
- OECD. *Employment outlook*, Paris, chapter 5, 1998.
- OIT. *Convention nº 01: hours of work (industry)*. Disponível em:
<<http://www.oit.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?coo1>> Acesso em: 21 de out. 2004.
- OWEN, John. Work-time reduction in the U.S and Western Europe. *Monthly Labor Review*. v. 111, n. 12, p.51-54, 1988.
- ROCHE, William; FYNES, Brian; MORRISSEY, Terri. Working time and employment: a review of international evidence. *International Labour Review*, v. 135, n. 2, p. 129-157, 1996.
- SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Record, 2000.
- WHITLEY, T.D., WILSON, R.A. The impact on employment of a reduction in the length of working week. *Cambridge Journal of Economics*, London, v. 10, n. 1, p. 43-59, 1986.

PARTE II

EVOLUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NOS PAÍSES SELECIONADOS

1. ÁFRICA DO SUL

Sumário

1. ÁFRICA DO SUL	41
Quadro-resumo	42
1. Jornada de Trabalho	43
1.1 Jornada regular de trabalho _____	43
1.2 Jornada de trabalho extraordinária _____	44
1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial _____	45
1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada _____	46
1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho _____	46
2. A regulação do trabalho	47
3 Estrutura sindical	48
4. Ocupação/Desemprego	50
4.1 Taxas _____	50
4.2 Tempo de desemprego _____	51
4.3 Seguro desemprego _____	52
4.4 Qualificação do desempregado _____	53
Siglas e nomes em outro idioma _____	55
Referência bibliográfica _____	56

Quadro-resumo

Jornada de Trabalho

<p>Jornada regular de trabalho: Estabelecida por lei.</p> <p>Limite máximo semanal: 45 horas.</p> <p>Média mensal: 176,4 horas para trabalhadores em tempo integral, em atividades não-agrícolas.</p>	<p>Fonte: DOL/2005; LABORTSA/2006.</p>
<p>Jornada de trabalho extraordinária:</p> <p>Máximo semanal permitido: 10 horas, podendo chegar a 15 horas por acordo.</p> <p>Média mensal/trabalhador: 7,7 horas para trabalhadores em tempo integral e 4,5 horas para trabalhadores em tempo parcial.</p> <p>Legislação: Disposições previstas em lei.</p> <p>Pagamento e/ou compensação: 50% sobre o valor da hora normal.</p> <p>O número de horas de jornada extraordinária pagas ficou em torno de 4,5 horas mensais.</p>	<p>Fonte: DOL/2005 STATSSA/2003</p>
<p>Jornada de trabalho em tempo parcial:</p> <p>As referências a respeito de trabalho em tempo parcial são escassas.</p>	<p>Fonte: STATSSA/200</p>
<p>Banco de Horas e outras formas de flexibilização da jornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não há maiores referências. Porém, a legislação permite compensação em dias de folga para quem faz jornadas de trabalho extraordinárias em dias úteis e aos domingos. 	<p>Fonte: DOL/2005</p>
<p>O processo de mudança da jornada de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Movimento redução e/ou aumento da jornada: a jornada de trabalho foi reduzida de 46 para 45 horas semanais no final de década de 90, porém existem alguns movimentos encabeçados pela COSATU - <i>Congress of South African Trade Unions</i> e pela OIT – Organização Internacional do Trabalho propondo a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais. 	<p>Fonte: OIT/2002 COSATU/1996 DOL/1996 Info.gov/2000</p>

A regulação do trabalho

<ul style="list-style-type: none"> • O código de trabalho da África do Sul é chamado de <i>Labour Relations Act</i> (LRA) e é de 1995. Cobre todos os empregadores, trabalhadores, sindicatos e organizações de empregadores, exceto a Força de Defesa Nacional, a Agência Nacional de Inteligência e o Serviço Secreto da África do Sul. 	<p>Fonte: DOL/2005 WIEGO/2000</p>
--	---------------------------------------

Estrutura sindical

<p>Estrutura sindical: Segundo o Ministério do Trabalho, até março de 2006 a taxa de sindicalização do país era de 30%, com cerca de 2,9 milhões de membros filiados. Há três federações principais que cobrem diversos setores da economia. São elas: COSATU – <i>Congress of South African Trade Unions</i>, FEDUSA – <i>Federation of Unions of South Africa</i> e NACTU – <i>National Council of Trade Unions</i>.</p>	<p>Fonte: GPN/2004; COSATU/2005; FEDUSA/2005; STATSSA/2006.</p>
---	---

Ocupação/desemprego

<p>Taxa de desemprego: 25,6% da PEA ou cerca de 4,28 milhões de pessoas em março de 2006.</p>	<p>Fonte: STATSSA/2006</p>
<p>Tempo de desemprego:</p> <ul style="list-style-type: none"> Um dos maiores problemas enfrentados pelo mercado de trabalho sul-africano é o tempo de desemprego. Dados de 2006 mostram que cerca de 1,5 milhão de pessoas estavam desempregadas há pelo menos três anos. 	<p>Fonte: STATSSA/2006</p>
<p>Seguro: O seguro-desemprego é chamado de <i>Unemployment Insurance Fund</i> – UIF. Pode-se dar entrada no benefício até seis meses após a data da demissão. O tempo de recebimento varia de acordo com o número de dias de contribuição ao fundo do seguro enquanto o trabalhador estava empregado.</p>	<p>Fonte: DOL/2005</p>
<p>Qualificação do desempregado:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe na África do Sul um programa chamado <i>Skills Development</i> que visa promover a qualificação da força de trabalho sul-africana. 	<p>Fonte: DOL/2005</p>

1. Jornada de Trabalho

1.1 Jornada regular de trabalho

A jornada de trabalho na África do Sul é regulada por lei. O trabalho por até cinco dias na semana permite jornada máxima de 9 horas diárias e 45 horas semanais. Se o indivíduo trabalha mais de cinco dias por semana, sua jornada máxima pode ser de 8 horas diárias e 45 horas semanais. Essa jornada não se aplica aos trabalhadores em áreas de gerenciamento, vendedores que viajam e regulam seu próprio horário de trabalho, pessoas que trabalham menos de 24 horas por mês, trabalhadores que recebem mais de

R115.572 por ano⁸ e trabalhadores de serviços de emergência. Os trabalhadores que possuem semana comprimida⁹ podem trabalhar, através de acordo por escrito, até 12 horas por dia sem pagamento de hora extra. Contudo, sua jornada não pode exceder a 45 horas semanais. São permitidas até 10 horas de jornada extraordinária por semana e não é permitido trabalhar mais de cinco dias.

De um modo geral, a jornada de trabalho é medida mensalmente, usando-se o critério de horas pagas. Até fevereiro de 2003, os setores com maior jornada registrada foram comércio e hotéis, com média de 179,1 horas mensais por trabalhador em tempo integral, e o setor de construção, com 122,4 horas por trabalhador em tempo parcial. Para o conjunto dos setores da economia, a média de jornada de trabalho foi de aproximadamente 170 horas mensais em fevereiro de 2003, para os que trabalham em tempo integral, de acordo com o *Statistics South Africa*. Já em 2006, segundo dados do Laborsta, a jornada mensal da África do Sul era de 176,4 horas para trabalhadores em tempo integral nas atividades não agrícolas e 186,8 horas para trabalhadores na indústria.

1.2 Jornada de trabalho extraordinária

A jornada de trabalho extraordinária é regulada por lei e só pode ser realizada mediante acordo entre empregado e empregador. O limite máximo de horas extraordinárias permitido é de 10 horas semanais, podendo ser aumentado para 15 horas, por no máximo dois meses ao ano, através de acordo coletivo. Também não é permitido que o indivíduo trabalhe mais que doze horas em um dia. O pagamento deve ser de 50% a mais sobre sua hora normal de trabalho. Como alternativa, o trabalhador também pode, se acordado, compensar as horas em dias de folga ou pagamento em dinheiro e folga. Não estão cobertos por essa lei o pessoal da Força de Defesa Nacional, da Agência Nacional de Inteligência e do Serviço Secreto da África do Sul,

⁸ Aproximadamente R\$45.485,00. Fonte: Banco Central, em 12 de fevereiro de 2007. A moeda local é chamada Rande.

⁹ Semana com cinco dias ou menos de trabalho.

além de todos os trabalhadores excluídos das determinações sobre jornada de trabalho acima citados.

Segundo dados do *Statistics South Africa* de fevereiro de 2003, a maior média mensal de jornada de trabalho extraordinária remunerada, para trabalhadores em tempo integral, estava nos setores de transporte, armazenamento e comunicação, com cerca de 17,4 horas por trabalhador. Para os trabalhadores em tempo parcial, esse número era de 12,1 horas no setor de manufatura. A média mensal de horas extraordinárias para todos os ramos, para emprego em tempo integral, era de 7,7 horas. No emprego em tempo parcial, essa média era de 4,5 horas, no período já mencionado.

1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial

As referências a respeito do trabalho em tempo parcial são escassas. Não há no *Basic Guide to Working Hours*, do *Department of Labour*, referências sobre o que se considera naquele país jornada em tempo parcial. O dado mais relevante foi encontrado no *Basic Guide to Working Hours - wholesale and retail trade* – Guia Básico de Horas de Trabalho - comércio de atacado e varejo, segundo o qual consta que o trabalhador em tempo parcial desse setor deve receber um salário-hora, mais adicional de 25% pelas horas trabalhadas em dias normais e domingos. Além disso, ele deve ter pelo menos dois dias de folga por semana e direito à licença por motivos de saúde ou por problemas familiares. O *Statistics South Africa* considera trabalhador em tempo integral todo aquele que trabalha mais de 35 horas por semana. Assim, poder-se-ia supor que os que trabalham uma jornada inferior são trabalhadores em tempo parcial.

Segundo o NALEDI – *National Labour and Economic Development Institute*, os trabalhadores em tempo parcial têm os mesmos direitos que os trabalhadores em tempo integral, como, por exemplo, férias remuneradas, licença maternidade, seguro-desemprego, entre outros. A crescente flexibilização do mercado de trabalho estaria levando cada vez mais à contratação de pessoas com jornada parcial, com vistas a baratear os custos trabalhistas.

O *Department of Labour* – Departamento do Trabalho acredita que a maior tendência para o uso da jornada parcial está no setor varejista. Em 2003, cerca de 30 mil trabalhadores de uma grande rede de supermercados sul-africana fizeram uma greve durante seis dias por melhores condições de trabalho, para os empregados em tempo parcial. Pedia-se garantia de, pelo menos, 27 horas de trabalho semanais, melhoria de salários e fim da exigência de exames de HIV. Segundo o *Statistics South Africa*, em fevereiro daquele ano, a média de horas trabalhadas pagas, para os empregados em tempo parcial do comércio e hotelaria, foi de 73 horas mensais. A maior jornada parcial foi encontrada no setor da construção, 122,4 horas mensais. A média geral ficou em torno de 68,4 horas mensais. O número de horas de jornada extraordinária de trabalho pagas ficou em torno de 4,5 horas mensais. A média para o comércio e hotelaria foi de 4,9 horas mensais e para a construção 8,2 horas mensais.

1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada

Não há maiores referências a respeito do uso de banco de horas. Porém, existe a possibilidade de compensação das horas de jornada extraordinária em dias de folga, mediante acordo entre empregado e empregador. Para as pessoas que trabalham aos domingos, a legislação também permite compensação em dias de folga ao invés de pagamento. O NALEDI aponta como uma forma positiva de flexibilização do mercado trabalho o direito dos trabalhadores controlarem seus horários, podendo sair mais cedo quando necessário.

1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho

Existe na África do Sul um movimento pela redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais. Entidades sindicais como a COSATU – *Congress of South African Trade Unions* e também a OIT – Organização Internacional do Trabalho já se pronunciaram a esse respeito. Em 2000, o próprio Ministro do Trabalho da época mostrou-se a favor dessa redução, mas

enumerou uma série de condições para sua implementação, como, por exemplo, a reorganização do modo de trabalho, a implementação da redução através de acordo coletivo e não por lei, a diminuição da jornada extraordinária, entre outros.

A jornada de trabalho foi reduzida, no final da década de 90, de 46 para 45 horas semanais para o conjunto dos trabalhadores. No caso dos mineradores e trabalhadores agrícolas, isso representou uma diminuição de três horas semanais, pois esses setores tinham anteriormente uma jornada semanal de 48 horas. A importância da redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais é apontada como fator-chave para a criação de empregos e melhor distribuição dos existentes. Além disso, uma jornada menor reduz os riscos de acidente de trabalho e proporciona ao trabalhador mais tempo livre, segundo a visão do movimento sindical.

O *Basic Conditions of Employment Act* – Ato de Condições Básicas de Emprego, de 1997, possui um capítulo sobre os procedimentos para redução progressiva da jornada de trabalho para 40 horas semanais e oito horas diárias, através de negociação coletiva e determinações setoriais. Os interessados devem iniciar a negociação, a ser encaminhada para uma comissão chamada *Employment Conditions Commission* – Comissão de Condições de Emprego, que irá investigar a possibilidade de redução da jornada no setor solicitante, fazendo a indicação ao Ministro do Trabalho. Em seguida, o *Department of Labour* deve estudar como as 40 horas poderão ser aplicadas no setor. O resultado deve ser submetido ao Ministro em, no máximo, dezoito meses após o início dos trâmites da negociação.

2. A regulação do trabalho

O código de trabalho da África do Sul é chamado *Labour Relations Act* (LRA) e é de 1995. Foi elaborado para “promover o desenvolvimento econômico, justiça social, paz e democracia nas relações de trabalho”. O LRA cobre todos os empregadores, trabalhadores, sindicatos e organizações de

empregadores, exceto a Força de Defesa Nacional, a Agência Nacional de Inteligência e o Serviço Secreto da África do Sul. Embora seja fundamental na organização dos direitos trabalhistas, esse ato exclui a maioria dos trabalhadores não organizados, como, por exemplo, quase todas as mulheres da economia informal.

Esse seria o problema-chave da legislação trabalhista vigente no país, que regula somente relações de trabalho nas quais existem, de modo claro e conciso, empregador e empregado. O *Labour Relations Act* chama de empregado qualquer pessoa que trabalha para outra ou recebe uma remuneração. A definição padrão faz com que trabalhadores da economia informal (aqueles que trabalham em casa ou nas ruas ou possuem relações empregatícias eventuais ou atípicas) fiquem fora do âmbito da regulação trabalhista e da possibilidade de negociação.

3 Estrutura sindical

O movimento sindical da África do Sul é considerado o mais organizado de todo o continente. Seu papel foi fundamental na determinação de políticas de mercado de trabalho e de relações trabalhistas. Um de seus maiores feitos foi o desmantelamento de práticas e legislações do regime *apartheid*¹⁰. Quase todos os setores da economia, incluindo o serviço público, têm seus sindicatos representativos. As federações sindicais, as corporações de empregados, o governo e as organizações civis são subordinadas ao NEDLAC – *National Economic Development and Labour Council*.

As taxas de sindicalização têm caído desde 1997, mas em 2003 essa queda foi maior devido à quantidade de demissões ocorridas. Segundo relatório do GPN – *Global Policy Network* de 2004, em 1997 o setor formal possuía taxa de sindicalização de 30% (cerca de 1,24 milhão de filiados), caindo para 26% em 2003 (cerca 1,03 milhão de filiados). Por outro lado, a taxa de sindicalização do setor público aumentou. Era de 43% em 1997 e

¹⁰ Política de segregação racial extinta no país em 1994.

passou a 60% em 2003. O número de filiados era de aproximadamente 543 mil e 734 mil, respectivamente.

No entanto, segundo o *Statistics South Africa*, em março de 2006 a taxa de sindicalização para todo o país era de 30%, com cerca de 2,9 milhões de membros. Os indivíduos que trabalham na área de serviços pessoais, sociais e comunitários são os que mais se filiam, com quase 1,1 milhão de sindicalizados. Em segundo lugar vem a indústria, com 542 mil sindicalizados. O Ministério do Trabalho da África do Sul mostrou, em 2004, que o número de sindicatos diminuiu de 504, em 2002, para 365, em 2003.

Havia cerca de dezessete federações no fim do ano 2000. Esse número poderia ser maior, já que essas entidades não precisam, por lei, ser registradas. Três grandes federações cobrem diversos setores da economia. São elas: COSATU – *Congress of South African Trade Unions*, FEDUSA – *Federation of Unions of South Africa* e NACTU – *National Council of Trade Unions*.

A COSATU foi criada em dezembro de 1985, depois de quatro anos de discussão entre os sindicatos de oposição ao regime *apartheid* e comprometidos com políticas não-raciais, não-sexistas e democráticas na África do Sul. No momento de sua criação, ele representava menos de 500 mil trabalhadores organizados em trinta e três sindicatos. Vinte anos depois, tinha cerca de 1,8 milhão de membros, distribuídos em vinte e um sindicatos filiados. Entre eles, pode-se destacar: CEPPWAWU – *Chemical, Energy, Paper, Printing, Wood and Allied Workers' Union*, com cerca de 67 mil membros; SATAWU – *South African Transport and Allied Workers Union*, com cerca de 79 mil membros; NUM – *National Union of Mineworkers*, com cerca de 299 mil membros; NEHAWU – *National Education, Health and Allied Workers Union*, com cerca de 234 mil membros e DENOSA – *Democratic Nursing Organization of South Africa*, com 72 mil membros.

A FEDUSA foi formada em 1997 pela fusão da *Federation of South African Labour Unions* – Federação dos Sindicatos Sul-Africanos e a *Federation of Civil Servants* – Federação dos Servidores Cíveis. É a segunda maior federação do país, com aproximadamente 520 mil membros organizados

em vinte e sete sindicatos. Seu maior filiado é a *Public Service Association* – Associação do Serviço Público, com cerca de 200 mil membros. Ela se apresenta como social-democrata, sem alinhamento político.

A NACTU foi formada logo após o estabelecimento da COSATU, a partir de um sindicato dissidente chamado *Council of Unions of South Africa* – Central de Sindicatos da África do Sul. Esse sindicato não partilhava dos princípios de não-racismo, pregando a liderança negra. Em 1986, o *Council* juntou-se ao *Black Consciousness Azanian Confederation of Trade Unions* – Central de Sindicatos da Consciência Negra Azaniana, formando a NACTU. É considerada a terceira maior federação da África do Sul, com cerca de quatrocentos mil membros e vinte sindicatos filiados. É politicamente alinhada com o PAC – *Pan Africanist Congress* – Central Pan-Africanista e com as ideologias do *Black Consciousness* – Consciência Negra.

4. Ocupação/Desemprego

4.1 Taxas

Em março de 2006, a taxa de desemprego na África do Sul estava em torno de 25,6% da PEA, ou cerca de 4,28 milhões de pessoas. Essa taxa é um pouco inferior aos números de março de 2005, quando havia cerca de 26,5% da PEA desempregada, ou 4,29 milhões de pessoas. O número de pessoas empregadas subiu de 11,9 milhões em março de 2005 para 12,4 milhões, em março de 2006. Os setores que registraram maior crescimento, entre março de 2005 e março de 2006, foram o comércio (347 mil vagas), agricultura (147 mil vagas), indústria (57 mil), intermediação financeira (53 mil) e construção (51 mil). Entretanto, houve quedas nos empregos devido a demissões no setor de serviços pessoais (déficit de 52 mil vagas), transportes (menos 38 mil vagas) e o setor de mineração (diminuição de 27 mil vagas). O desemprego ainda é um problema que atinge fortemente o mercado de trabalho sul-africano.

Houve aumento de empregos no setor formal de 7,75 milhões, em março de 2005, para 8,06 milhões, em março de 2006. Mas, proporcionalmente, o

emprego no setor informal cresceu de 2,07 milhões em março de 2005 para 2,19 milhões, em março de 2006. Havia, em março de 2006, 8,06 milhões de pessoas empregadas no setor formal, 2,19 milhões no setor informal e 850 mil em trabalhos domésticos. O maior grupo de pessoas empregadas no setor formal trabalha em serviços comunitários, pessoais ou sociais (24,7%), enquanto que o maior grupo do setor informal está empregado no comércio (47,5%).

A província de *Western Cape* tinha a menor taxa de desemprego do país em março de 2006, cerca de 15,9%. A província com maior porcentagem de desempregados era *Limpopo*, com 35,6% de desempregados no mesmo período. Essas variações regionais ocorrem devido às diferenças na composição da força de trabalho em termos de grupo majoritário. A taxa de desemprego para os negros africanos, em março de 2006, era de 30,7%, frente a somente 4,7% entre os brancos. Independentemente do grupo étnico, o desemprego entre as mulheres é sempre mais elevado do que entre os homens. Mas há também uma grande diferença entre as mulheres: as negras africanas têm taxa de desemprego muito superior às brancas africanas – 36,2% e 6,2%, respectivamente.

Os mais jovens também são afetados pelo desemprego. Do total de pessoas economicamente ativas entre 15 e 24 anos, 50,3% estavam desempregados em março de 2006. Para a faixa dos 25 aos 34 anos, o desemprego ainda é alto, 29,5%.

O desemprego por desalento¹¹ também aparece no mercado de trabalho sul-africano. Em março de 2006, havia cerca de 3,68 milhões de pessoas entre 15 e 65 anos nessa situação. A sua grande maioria é de mulheres, 2,3 milhões. Entre os homens esse número é de 1,40 milhão.

4.2 Tempo de desemprego

Um dos maiores problemas enfrentados pelo mercado de trabalho sul-africano é o tempo que as pessoas permanecem desempregadas.

¹¹ Termo utilizado para pessoas que não estão trabalhando nem procurando emprego temporariamente.

Corroborando esse fato, dados de março de 2006, do *Statistics South Africa*, mostram que cerca de 1,5 milhão de pessoas estavam desempregadas há pelo menos três anos, enquanto aproximadamente 359 mil estavam desempregadas há menos de um mês. O menor número de desempregados estava nessa situação entre quatro a seis meses, cerca de 178 mil pessoas.

4.3 Seguro-desemprego

Na África do Sul, o seguro-desemprego é chamado de *Unemployment Insurance Fund* – UIF. Todos os trabalhadores, com exceção daqueles que trabalham menos de 24 horas por mês para um mesmo empregador, aprendizes, servidores públicos, estrangeiros que trabalham com contrato, trabalhadores que já recebem aposentadoria por idade e trabalhadores que recebem por comissão, têm direito a esse seguro. Desde abril de 2003, os trabalhadores domésticos também foram incluídos no benefício, podendo recebê-lo quando trabalham para mais de uma pessoa e perdem um de seus empregos ou quando o empregador morre. Trabalhadores que pedem demissão, recusam-se a fazer treinamento ou já recebem benefício de outro fundo de desemprego não podem se beneficiar do UIF. Quem perde o emprego pode entrar com o pedido de benefício até seis meses após a data de demissão.

Os trabalhadores devem registrar-se nos centros de trabalho como “trabalhadores em busca de emprego” e estar disponíveis para as oportunidades que surgirem. O benefício é suspenso por até treze semanas quando o indivíduo recusa um emprego, não vai ao treinamento oferecido ou ao aconselhamento vocacional. O valor do benefício pode variar, chegando a um máximo de 60% da remuneração do trabalhador se ele receber salário inferior a R 8.099 por mês¹². O tempo de recebimento varia de acordo com o número de dias de contribuição ao UIF enquanto o trabalhador estava empregado, no período de quatro anos imediatamente anteriores à data de entrada do pedido de recebimento do seguro. Segundo dados de 1999 do *Human Sciences Research Council of South Africa* – HSRC, apenas 1% do

¹² Aproximadamente R\$ 2.368,00. Fonte: Banco Central, em 12 de fevereiro de 2007.

total de mulheres desempregadas da área rural e 3% da área urbana estavam inscritas para recebimento do seguro. Para os homens, esse número era de 7% e 4%, respectivamente.

4.4 Qualificação do desempregado

Existe na África do Sul um programa chamado *Skills Development* – Desenvolvimento de Habilidades, que visa ao desenvolvimento das habilidades – qualificação – da força de trabalho sul-africana. Ele não é específico para pessoas desempregadas, e possui diversos cursos que possibilitam aos trabalhadores qualificarem-se. Também possui uma espécie de cadastro que serve como meio para os empregadores encontrarem pessoas desempregados para participar de seus programas de treinamento e aprendizado.

Os chamados *Unemployed Learners* – Aprendizes Desempregados podem ser encontrados através do *Department of Labour*. As empresas entram em contato com o Ministério do Trabalho, indicam o perfil e número de pessoas que desejam e todas as referências das vagas disponíveis. Os desempregados que desejam participar desse programa devem, por sua vez, entrar em contato com o centro trabalhista mais próximo e se inscrever, discriminando o tipo de trabalho que gostariam de efetuar.

O Ministro do Trabalho sugeriu em 2004 a formação de um fórum de trabalhadores que se mantivesse em contato com o Ministério do Trabalho, como forma de discutir e sugerir projetos para a criação de empregos e os tipos de qualificação necessários para os trabalhadores nos dias de hoje. Ainda segundo o Ministro, em um pronunciamento feito em 2004, havia cerca de 64 mil pessoas nos programas de aprendizado e a meta era chegar a 80 mil em 2005.

Siglas e nomes em outro idioma

- CEPPWAWU** – *Chemical, Energy, Paper, Printing, Wood and Allied Workers' Union* – Sindicato dos Químicos, Energia, Papel, Gráfica, Madeira e Trabalhadores Relacionados.
- COSATU** – *Congress of South African Trade Unions* – Congresso dos Sindicatos Sul-Africanos.
- DENOSA** – *Democratic Nursing Organization of South Africa* – Organização Democrática das Enfermeiras da África do Sul.
- DOL** – *Department of Labour* – Departamento do Trabalho ou Ministério do Trabalho.
- FEDUSA** – *Federation of Unions of South Africa* – Federação dos Sindicatos da África do Sul.
- GPN** – *Global Policy Network* – Rede Global de Política.
- HSRC** – *Human Sciences Research Council* – Conselho de Pesquisa de Ciências Humanas.
- INFO.GOV** – *Site de informações do governo sul-africano.*
- LRA** – *Labour Relations Act* – Ato das Relações de Trabalho.
- NACTU** – *National Council of Trade Unions* – Conselho Nacional dos Sindicatos.
- NALEDI** – *National Labour and Economic Development Institute* – Instituto Nacional de Desenvolvimento do Trabalho e da Economia.
- NEDLAC** – *National Economic Development and Labour Council* – Conselho Nacional de Desenvolvimento Econômico e do Trabalho.
- NEHAWU** – *National Education Health and Allied Workers Union* – Sindicato Nacional da Saúde na Educação e Trabalhadores Relacionados.
- NUM** – *National Union of Mineworkers* – Sindicato Nacional dos Mineradores.
- OIT** – Organização Internacional do Trabalho.
- PAC** – *Pan Africanist Congress* – Congresso Pan Africanista.
- SATAWU** – *South African Transport and Allied Workers Union* – Sindicato do Transporte Sul-Africano e Trabalhadores Relacionados.
- SOUTH AFRICA** – *Site de informações sobre a África do Sul.*
- STATSSA** – *Statistics South Africa* – Estatísticas África do Sul.
- UIF** – *Unemployment Insurance Fund* – Fundo de Seguro-Desemprego.
- WIEGO** – *Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing* – Mulheres no Emprego Informal: Globalizando e Organizando.

Referências bibliográficas

- COSATU. *Focus on the employment standards bill*. Congress of South African Trade Unions: 1996. Disponível em: <www.cosatu.org.za/digest/1996/cbaug96.htm>. Acesso em: 18 nov. 2006.
- DOL. *Formation of skills development forums*. DOL: 2004. Disponível em: <www.labour.gov.za/media/statement.jsp?statementdisplay_id=5227>. Acesso em: 18 dez. 2006.
- _____. *Minimum standards directorate policy proposals for a new employment – standards statute green paper*. Department of Labour, 1996. Disponível em: <www.polity.org.za/html/govdocs/green_papers/labour.html?rebookmark=1>. Acesso em: 20 dez. 2006.
- _____. *Labour market review 2004*. Department of Labour. Disponível em: <www.labour.gov.za>. Acesso em: 16 jan. 2007.
- FEDUSA. Federation of Unions of South Africa. Disponível em: <www.fedusa.org.za>. Acesso em: 18 jan. 2007.
- GPN. Highlights of current labor market conditions South Africa. *Global Policy Network*, 08 jan. 2004. Disponível em: <www.gpn.org/data/lesotho-analysis.doc>. Acesso em: 20 set. 2005.
- ILO. *South Africa – economic and socio-political environment*. Organização Internacional do Trabalho, 2002. Disponível em: <www.ilo.org/public/english/region/afpro/mdtharare/country/southafrica.htm>. Acesso em: 21 set. 2006.
- INFO. Media statement issued by the Minister of Labour, Membathisi Mdladlana. Pretoria: *South Africa Government Information*, 17 out. 2000. Disponível em: <www.info.gov.za/speeches/2002/02101815461003.htm>. Acesso em 20 set. 2005.
- LABORSTA. Disponível em: <<http://laborsta.ilo.org>>. Acesso em: 20 jan. 2007.
- MACLEAN, Monwabisi. *Employment and skills development lead employers agencies*, mai. 2004. Disponível em: <www.labour.gov.za/media/speeches.jsp?speechdisplay_id=5186>. Acesso em: 19 set. 2005.
- _____. *Skills development key to halving unemployment*, ago. 2004. Disponível em: <www.labour.gov.za/media/statement.jsp?statementdisplay_id=5384>. Acesso em: 19 set. 2005.
- PILLAY, Devan. *Flexible labour market: not the solution to employment creation*. NALEDI, s/d. Disponível em: <www.naledi.org.za/docs/flexiblelabmarket.pdf>. Acesso em: 16 dez. 2006.
- SOUTH AFRICA. *South Africa's labour market*. Disponível em: <www.southafrica.info/doing_business/economy/fiscal_policies/labour.htm>. Acesso em 16 set. 2005.

- _____. *Trade unions in South Africa*. Disponível em:
<www.southafrica.info/doing_business/economy/fiscal_policies/tradeunions.htm>.
Acesso em: 16 set. 2005.
- STATSSA. *Labour statistics survey of average monthly earnings*, fev. 2003. Statistics South Africa. Disponível em: <www.statssa.gov.za>. Acesso em: 20 set. 2005.
- _____. *Labour force survey*. Statistics South África: mar. 2006. Disponível em:
<<http://www.statssa.gov.za/publications/statsdownload.asp?PPN=P0210&SCH=3748>>. Acesso em: 20 jan. 2007.
- UNI. Two strikes in South Africa involve UNI affiliates. *Union Network International*: 28 out. 2003. Disponível em: <www.union-network.org/.../3d2f0e88576c7967c1256d7b003a22f0/10721a7a26ac7dcfc1256dcd004f53c1?OpenDocument>. Acesso em: 21 nov. 2006.
- VALODIA, Imraan. *Economic policy and women's work in South Africa: overlooking atypical work?* School of Development Studies – University of Natal: ago. 2000. Disponível em: <www.wiego.org/papers/valodia.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2006.
- ZIKALALA, Snuki. *Formation of skills development forum*, jan. 2002. Disponível em: <www.labour.gov.za/media/statement.jsp?statementdisplay_id=5227>. Acesso em: 19 dez. 2006.

2. ALEMANHA

Sumário

2. ALEMANHA 58

Quadro-resumo 59

1 Jornada de trabalho 60

1.1	Jornada regular de trabalho _____	60
1.2	Jornada de trabalho extraordinária _____	61
1.3	Jornada de trabalho em tempo parcial _____	62
1.4	Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada _____	63
1.5	O processo de mudança na jornada de trabalho _____	64

2 A regulação do trabalho 65

3 Estrutura sindical 66

4. Ocupação/Desemprego 67

4.1	Taxas _____	67
4.2	Tempo de desemprego _____	68
4.3	Seguro desemprego _____	68
4.4	Qualificação do desempregado _____	69
	Siglas e nomes em outro idioma _____	71
	Referências bibliográficas _____	71

Quadro-resumo

Jornada de Trabalho

<p>Jornada regular: negociada</p> <p>Média anual: 1656 horas.</p> <p>Média semanal: 42 horas, variando por ramo ou setor.</p>	<p>Fonte: Eurofound/2005.</p>
<p>Jornada extraordinária:</p> <p>Média semanal/trabalhador: 5,3 horas para trabalhadores qualificados e 4,25 horas para os operacionais no lado ocidental; 6,25 horas para trabalhadores qualificados e 8,39 horas para os operacionais no lado oriental.</p> <p>Legislação: varia por acordo/empresa.</p> <p>Pagamento ou compensação: ambos, dependendo de acordo/empresa.</p>	<p>Fonte: EIRO/2005.</p>
<p>Jornada em tempo parcial:</p> <p>21% (6,3 milhões) do total da força de trabalho alemã tem emprego em tempo parcial.</p>	<p>Fonte: Eurofound/2005.</p>
<p>Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> O banco de horas é um dos principais instrumentos de flexibilização da jornada na Alemanha. Há pelo menos cinco tipos de banco de horas no país. 	<p>Fonte: WZB/2003.</p>
<p>O processo de mudança da jornada de trabalho: movimento pelo aumento da jornada.</p> <p>Trabalhadores: contra o aumento, mas tiveram que se submeter sob pena de demissão, principalmente nas empresas automotivas.</p> <p>Estado: a favor do aumento para até 42 horas para o funcionalismo público, o que já ocorreu na Baviera. Favorável ao aumento da jornada para empresas privadas como forma de “aquecimento da economia”.</p> <p>Empresários: a favor, alegando prejuízo por altos custos de mão-de-obra, ameaçando com transferência da empresa para outra cidade ou país. Empresas, especialmente do setor automobilístico, já aumentaram a jornada para 40 horas e outras multinacionais estão avaliando essa possibilidade.</p>	<p>Fonte: EIRO/2004; IAB/2004.</p>

A regulação do trabalho

<p>Legislação trabalhista:</p> <p>A Lei Fundamental (Constituição Alemã) e a Lei sobre Contratação Coletiva tratam de jornada.</p>	<p>Fonte: Eurofound/2005.</p>
---	-----------------------------------

Estrutura sindical

<p>Estrutura sindical: organização por setor e ramo de atividade.</p> <p>Principais sindicatos: Sindicato dos Policiais, Sindicato da Alimentação e Hotelaria, Sindicato da Construção Civil, Sindicato da Educação e Ciência, Sindicato dos Ferroviários, Sindicato da Mineração, Indústria Química e Energia, Sindicato Unido dos Serviços e Sindicato dos Metalúrgicos.</p>	<p>Fonte: IG Metall; University of Lüneburg/2004.</p>
---	---

Ocupação/Desemprego

<p>Taxa de desemprego:</p> <p>10% da PEA – último trimestre de 2006.</p>	<p>Fonte: Bundesbank/2006.</p>
<p>Tempo de desemprego:</p> <p>O desemprego de longa duração (doze meses ou mais) atinge 50% dos desempregados na Alemanha.</p>	<p>Fonte: IZA/2005.</p>
<p>Seguro:</p> <p>Até 2004 havia dois benefícios para os desempregados, o seguro-desemprego e o auxílio-desemprego, mas ambos eram criticados por se concentrar em sustentar financeiramente o trabalhador sem emprego e não em reinseri-lo no mercado de trabalho. Assim, em 2005 foi criado o Seguro-desemprego II, em substituição aos anteriores e com regras mais severas para sua concessão.</p>	<p>Fonte: OCDE/2005.</p>
<p>Qualificação do desempregado:</p> <ul style="list-style-type: none"> Com a reformulação do seguro desemprego, houve também uma reorientação em relação às políticas de qualificação do trabalhador desempregado. A ênfase passou a ser dada a cursos de formação de curta duração e a assistência na busca por um novo emprego. 	<p>Fonte: OCDE/2005.</p>

1 Jornada de trabalho

1.1 Jornada regular de trabalho

A jornada de trabalho na Alemanha é estabelecida através da negociação entre empregados, empregadores e sindicatos. Não há intervenção direta do Estado nessa determinação, no que diz respeito ao setor privado, apenas a normatização de algumas leis e condições gerais sobre as questões do mercado de trabalho. No setor público, o Estado cumpre papel duplo nas

relações trabalhistas, pois é o maior empregador do país e também interfere em sua política de contratação e negociação.

A Alemanha é considerada na Europa como possuidora de uma das mais baixas jornadas de trabalho anual, mesmo com as variações decorrentes dos acordos estabelecidos em cada empresa. A média, segundo o *Working Time Developments – 2005*, do Eurofound, foi de 1.656 horas. Entretanto, é importante lembrar que a jornada é negociada, o que pode levar a variações, tanto por empresa, como por ramo ou setor. Isso também ocorre com a jornada semanal. É recorrente a idéia de que a Alemanha é um país no qual se trabalha 35 horas semanais, devido à conquista dos metalúrgicos do país na década de 80. Mas ao analisar outros ramos, observa-se que os químicos e varejistas possuem acordo de 37,5 horas semanais, os bancários, de 39 horas e os trabalhadores do governo, 38,5 horas. A jornada média semanal das horas efetivamente trabalhadas de 42 horas em 2004.

1.2 Jornada de trabalho extraordinária

Não existe na Alemanha qualquer regulação legal sobre jornada extraordinária. Porém, o país segue a diretiva 93/104/CE do Conselho da União Européia, que limitou em no máximo 48 horas semanais a jornada de trabalho, incluindo as horas extras. Toda prática está baseada em acordos que variam de empresa para empresa, nos quais são definidas disposições a respeito da quantidade de horas que podem ser trabalhadas a mais, em um dia ou semana. De um modo geral, os trabalhadores qualificados, como gerentes e supervisores, são os que mais trabalham horas extraordinárias sem pagamento correspondente. A explicação para esse fato seria a introdução, cada vez maior, do banco de horas nas empresas alemãs, desde a década de 90. As horas extraordinárias são transferidas para esse banco e são compensadas posteriormente em períodos de menor demanda.

Entretanto, essas condições são verificadas especialmente na parte ocidental do país, onde trabalhadores qualificados têm jornada extraordinária média semanal de 5,3 horas e trabalhadores operacionais, de 4,25 horas. No lado oriental, os trabalhadores operacionais trabalham em média 8,39 horas

extras por semana, enquanto os qualificados, 6,25. Esses dados são de 2002. No caso da jornada extraordinária paga, sabe-se que em 1999 foi de 5,9 horas para trabalhadores do lado ocidental, segundo dados do IZA – Instituto para o Estudo do Trabalho.

1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial

Desde 2001, a legislação referente ao trabalho em tempo parcial permite que qualquer empregado que trabalhe em tempo integral, inclusive executivos, mudem sua jornada para parcial, desde que esteja trabalhando na mesma empresa por mais de seis meses e que essa empresa tenha mais de quinze empregados. O trabalho em tempo parcial é definido como qualquer redução da jornada regular¹³. Os empregadores podem rejeitar um pedido para redução da jornada se houver razões, como prejuízo para a organização e o fluxo do local de trabalho, questões relacionadas à segurança ou se houver ônus para a empresa nessa troca.

Legalmente, os trabalhadores em tempo parcial têm os mesmos direitos que os trabalhadores em tempo integral, como férias, feriados remunerados, proteção contra demissão, entre outros. Entretanto, essas disposições não evitam que problemas associados a esse tipo de jornada existam. Muitos trabalhadores nessa situação não pagam contribuição de seguridade social, nem imposto de renda, têm menor possibilidade de plano de carreira e salários mais baixos. Cerca de 21% (6,3 milhões) do total da força de trabalho alemã têm emprego em tempo parcial. As mulheres ocupam 80% desses postos.

Existe também no país a jornada marginal em tempo parcial ou jornada curta em tempo parcial, que permite aos empregadores firmar contratos de 15 horas semanais ou menos, podendo atingir no máximo entre 50 a 60 horas anuais. Esses são chamados de mini-empregos e também ficaram conhecidos como “empregos de 325 euros”, teto máximo pago aos trabalhadores com esse tipo de jornada, que não têm direito a seguro-desemprego, seguro saúde ou pensão. Há 1,8 milhão de pessoas empregadas em jornada marginal.

¹³ A jornada legal máxima diária é de 8 horas. Não há jornada máxima semanal estabelecida.

Em 2003, o governo alemão elevou o salário dos mini-empregos de 325 para 400 euros. Em princípio, esse tipo de emprego foi criado para, entre outras coisas, ajudar desempregados e beneficiários de seguro-desemprego até que conseguissem uma colocação definitiva. Mas, muitos empresários começaram a contratar trabalhadores apenas para os mini-empregos, para que não tivessem que arcar com impostos e despesas relacionadas ao seguro social, obrigatório no caso de contratação em tempo parcial. Devido a isso, foram criados em 2003 os médio-empregos, com o objetivo de diminuir os casos de precariedade, gerados pelo aumento da contratação para os mini-empregos. Os médio-empregos têm salário entre 400 e 800 euros, e tanto os trabalhadores como os empregadores têm que pagar seguro social.

1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada

O banco de horas tornou-se um dos principais instrumentos de flexibilização da jornada na Alemanha. Sua concepção básica consiste em que, por certo período de tempo, o empregado trabalhe mais ou menos horas do que o acordado, devendo computá-las como créditos ou débitos, em uma espécie de “conta individual”, balanceando-os com mais trabalho ou mais dias de folga quando possível.

Do ponto de vista do empregador, há pelo menos duas vantagens no uso do banco de horas. Em primeiro lugar, permite à empresa ter uma produção mais flexível, de acordo com a demanda do mercado, e gera economia nos gastos com pagamento de jornada extraordinária. Do ponto de vista do empregado, o uso desse instrumento poderia significar maior controle sobre seu tempo, de modo que ele possa organizar sua vida de acordo com suas necessidades e interesses individuais. Entretanto, na prática nem sempre isso ocorre, na medida em que o trabalhador está subordinado às demandas da empresa. No caso de falência ou demissão, não existe qualquer provisão que salvasse esses créditos ou que obrigue a empresa a ressarcir o trabalhador.

Não há um modelo único de banco de horas na Alemanha e seu uso e restrições podem variar conforme setor ou empresa. Segundo pesquisa¹⁴ realizada pelo WZB – Centro de Pesquisa em Ciências Sociais de Berlim, em 2003, em cooperação com o ISO – Instituto Saarbrücken e o Instituto de Sociologia da Universidade de Hannover, há cinco tipos mais comuns de banco de horas: 1) O trabalhador pode ter até 35 horas de débito e 70 horas de crédito dentro do período de três meses; 2) O trabalhador pode ter até 30 horas de débito e 100 horas de crédito, podendo estes últimos ser transferidos para uma “conta de longo prazo”; 3) Planilha de controle mensal de horário planejado pelo trabalhador; 4) O trabalhador pode ter até 16 horas de crédito ou débito, dentro de um período de dois meses, além de uma conta para jornada extraordinária e férias; 5) Conta de longo prazo: até mil horas de crédito e as horas em débito podem ser balanceadas com redução salarial.

Esse estudo também mostra que o número de dias de folga consecutivos, em função do banco de horas, é baixo. A maioria usa entre um e quatro dias seguidos. Períodos maiores, de cinco dias até quatro semanas, são mais comuns entre homens.

1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho

Os trabalhadores e os sindicatos alemães têm em sua história inúmeras lutas pela redução da jornada de trabalho. Uma das mais importantes foi a greve ocorrida em 1984 na antiga Alemanha Ocidental, que paralisou por sete semanas a indústria metalúrgica e por doze semanas o setor gráfico. Esse movimento resultou na redução, flexibilização e reorganização do tempo de trabalho na indústria metalúrgica, com a diminuição gradual da sua jornada até o teto máximo de 35 horas semanais. O caso mais famoso de redução de jornada na Alemanha é o da Volkswagen. O primeiro acordo, que vigorou de janeiro de 1994 a dezembro de 1995, reduzia a jornada de 36 para 28 horas e 48 minutos. O salário, que correspondia a 38 horas semanais de trabalho, foi mantido. O segundo acordo, de janeiro de 1996 a dezembro de 1997, manteve a mesma jornada acordada, em base anual. Quando fosse necessário, a

¹⁴ Disponível em: <www.wz-berlin.de/presse/mitteilungen_2003/zeitarbeit.de.htm>. Em alemão.

jornada semanal poderia atingir o máximo de 38,8 horas, sem compensação salarial. Também as pausas horárias foram diminuídas de 5 para 2,5 minutos.

Todavia, a jornada de 35 horas semanais não é uma realidade para todos os setores da economia. A partir de 2003, certos segmentos políticos do país vêm desencadeando uma série de críticas aos trabalhadores, afirmando que deveriam trabalhar mais tempo, de maneira a ajudar a competitividade e o crescimento econômico. Os trabalhadores têm sido forçados pelos empregadores a aceitar o aumento de jornada, com redução salarial, sem recebimento de jornada extraordinária, sob pena de serem demitidos ou sob a ameaça de mudança da empresa para outro país. Os sindicatos, com destaque principalmente para o IGMetall (Sindicato dos Metalúrgicos da Alemanha) estão, de modo geral, conseguindo manter as conquistas.

Quanto ao setor público, está em debate no país a elevação da jornada para até 42 horas, o que já ocorreu na região da Baviera, que foi o primeiro estado a regulamentar a nova jornada para professores, policiais e demais funcionários, em 2004.

2 A regulação do trabalho

A Constituição, que na Alemanha se chama Lei Fundamental ou Lei Básica (*Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland*)¹⁵, assegura aos cidadãos o direito de associação e de participar, de igual para igual, na definição das relações trabalhistas e econômicas. A autonomia das relações trabalhistas rege-se pela Lei sobre Contratação Coletiva (TGV) de 1949. Essa autonomia significa que a competência exclusiva para dispor, em matéria de trabalho e remuneração, é das partes que firmam os contratos coletivos, ou seja, os sindicatos e as entidades patronais. Quanto às condições de trabalho, o Estado estabelece alguns padrões mínimos, como estabilidade, férias legais de quatro semanas, manutenção dos salários em caso de doença e feriados

¹⁵ A palavra *Grundgesetz* pode ser traduzida tanto como Lei Fundamental quanto como Lei Básica.

pagos, além de algumas regras de seguridade social, como previdência, seguro-saúde e seguro-desemprego.

3 Estrutura sindical

Na Alemanha, os sindicatos organizam-se por setor e ramo de atividade, com o uso de contratos coletivos, ou ainda através de conselhos trabalhistas. Com exceção de algumas empresas, como a Volkswagen, que possuem acordos específicos, os contratos coletivos sobre salários e condições de trabalho são formalmente conduzidos fora da empresa, assim como decisões sobre greves e paralisações. Os conselhos trabalhistas, por outro lado, focam em questões sobre produção, reclamações individuais e estão encarregados de implementar os contratos coletivos, podendo negociar com executivos locais outras questões não abrangidas por esses contratos. As funções dos conselhos trabalhistas são estabelecidas por lei.

A taxa de filiação sindical no início da década de 90 cresceu de 9,6 milhões de membros para 13,7 milhões, devido à absorção de quase metade dos membros da FDGB – Federação de Sindicatos Livres da Alemanha, pertencente à ex-Alemanha Oriental¹⁶. Mas, desde 2001, houve queda significativa do número total de filiados no país, chegando a 8,6 milhões em 2004. Essa queda é atribuída ao aumento do número de desempregados em tempo integral, trabalhadores operacionais ou menos qualificados e servidores civis, que historicamente possuem maior participação sindical. Além disso, após a unificação, com a fusão de sindicatos ocidentais e orientais, muitos trabalhadores desfiliam-se por não se sentirem representados pelos novos sindicatos.

¹⁶ Antes da unificação, não eram divulgados dados a respeito da Alemanha Oriental.

Até a unificação, a DGB – Federação de Sindicatos Alemães possuía em sua base dezessete sindicatos que representavam 80% de todos os trabalhadores filiados do país. Havia duas outras organizações: o DAG – Sindicato Alemão dos Empregados Assalariados e a DBB – Federação Alemã do Serviço Civil. Em 1989, deu-se início a um processo de fusão sindical, que reduziu o número de sindicatos filiados à DGB de dezessete para oito. Esse processo começou com a formação do *IG Medien* – Sindicato da Indústria de Mídia e culminou em 2001 com a formação do Ver.di – Sindicato Unido de Serviços, que reuniu quatro filiados da DGB e um do DAG, com quase três milhões de membros. Entretanto, devido a interesses conflitantes dos diversos segmentos do setor de serviços dentro de um único sindicato, o Ver.di já havia perdido 15% de seus filiados em 2004.

4. Ocupação/Desemprego

4.1 Taxas

De acordo com o Bundesbank, a taxa de desemprego na Alemanha para o último trimestre de 2006 foi de 10% da PEA, 1,4% a menos do que o mesmo período de 2005. Mesmo assim, ela ainda é considerada uma das mais altas desde a Segunda Guerra Mundial. Na década de 70, a antiga Alemanha Ocidental possuía uma das mais baixas taxas de desemprego de toda a Europa, contudo a crise do petróleo e o processo inflacionário ocorrido em todos os países desenvolvidos mudaram esse cenário. Uma das conseqüências desse fato foi a falência de muitas empresas, o que, somando ao crescimento da população em idade ativa, gerou mais disputa no mercado de trabalho.

Além disso, na década de 90, a unificação das duas Alemanhas levou para o lado oriental uma concorrência que antes não existia. Antes dessa data, a região tinha as menores taxas de desemprego do país. O fechamento de diversas indústrias engrossou a massa de desempregados alemães.

4.2 Tempo de desemprego

O desemprego de longa duração (doze meses ou mais) atingia mais 50% dos trabalhadores desempregados na Alemanha em 2005, segundo o IZA – Instituto para o Estudo do Trabalho. Ainda segundo a fonte, essa taxa é uma das maiores da Europa. Segundo a visão liberal, os valores pagos pelo seguro-desemprego encontravam-se acima do salário pago pelo mercado, principalmente no caso de trabalhadores idosos e de baixa qualificação, o que explicaria, em parte, o desemprego de longa duração.

4.3 Seguro-desemprego

Até 2004 havia dois tipos de seguro para desempregados na Alemanha: o seguro-desemprego e o auxílio-desemprego. O primeiro, financiado pela contribuição dos empregados segurados e empregadores. Para receber esse benefício, o trabalhador deveria ser registrado no Serviço Público de Emprego, ter procurado emprego e o programa de reinserção no mercado de trabalho e deveria também ter contribuído por pelo menos um ano nos sete anos que antecederam ao desemprego. O valor pago pelo seguro era de 60% do último salário do trabalhador ou 67%, caso tivesse filhos. Sua duração dependia da idade do trabalhador: doze meses até 45 anos; dezoito meses entre 45 e 46 anos; vinte e dois meses de 47 a 52 anos; vinte e seis meses de 52 a 57 anos e trinta e dois meses para os acima de 57 anos. O beneficiário ainda tinha direito ao auxílio-casa, para custear as despesas como aluguel, e ao auxílio-criança, para ajudar nas despesas dos filhos, aumentando conforme a idade, até que completassem 18 anos.

O auxílio-desemprego era financiado com recursos públicos do Ministério Federal do Emprego e Assuntos Sociais, sendo concedido àqueles que continuassem desempregados após o seguro-desemprego expirar. As condições para o recebimento eram as mesmas do seguro, mas os valores eram diferentes: 52% do salário ou 57%, caso a pessoa tivesse filhos. Se

continuasse desempregado, a pessoa receberia esse benefício até se aposentar, aos 65 anos para homens e aos 63 para mulheres.

Com o aumento das taxas de desemprego de longa duração, essa forma de auxílio aos desempregados passou a ser alvo de críticas dentro do sistema de previdência, por se concentrar em sustentar financeiramente o trabalhador sem emprego e não em reinseri-lo no mercado de trabalho. A recusa a um novo posto de trabalho também aumentou, pois em muitos casos, principalmente para os trabalhadores de baixa renda, o seguro/auxílio gerava renda acima do que o salário pago pelo mercado¹⁷. Em consequência disso ocorreu uma crise de financiamento do sistema, devido ao excesso de beneficiários e à diminuição dos contribuintes. Em janeiro de 2005, foi introduzido o Seguro-Desemprego II, em substituição aos dois benefícios anteriores.

Esse novo seguro possui regras mais duras de acesso aos benefícios. Os desempregados, em princípio, não podem recusar os empregos oferecidos pelo Serviço Público de Emprego, independentemente das características da ocupação e da remuneração, sob pena de serem excluídos do programa de benefícios. Mas, como o índice de compatibilidade dos empregos oferecidos é baixo e o salário pago é em média 30% inferior ao padrão, os conselheiros do Serviço aceitam analisar uma recusa, que, entretanto, não pode se repetir. A análise da renda familiar para recebimento de auxílios complementares, como ajuda para despesas com filhos até 25 anos, também se tornou mais estrita.

4.4 Qualificação do desempregado

Com a reformulação do seguro-desemprego, houve também uma reorientação em relação às políticas de qualificação do trabalhador desempregado. A ênfase agora é voltada para cursos de formação de curta duração e à assistência na busca por um novo emprego. Antes da reforma, eram oferecidos cursos de computação, idioma e treinamento vocacional. Mas

¹⁷ Existe na Alemanha um programa de reinserção no mercado de trabalho, chamado Serviço Público de Emprego, com o cadastro de trabalhadores desempregados e de empresas com vagas. Se essas vagas se encaixam no perfil do trabalhador, ele é chamado para uma entrevista na empresa, mas até a data da reforma, ele poderia recusar o posto oferecido.

o governo alemão concluiu que essas medidas não eram tão eficientes como desejado, pois muitas vezes não eram direcionadas às características e necessidades individuais dos trabalhadores. Há também um esquema que oferece subsídios aos desempregados que decidem abrir o próprio negócio. Considera-se alto o retorno desse benefício, mas para consegui-lo o trabalhador deve ter em mãos um plano de negócios, o que não era necessário anteriormente.

Os beneficiários do seguro-desemprego também podem se inscrever em um programa chamado Oportunidades de Trabalho, idealizado e coordenado pelos municípios e associações de bem-estar. Esse programa oferece emprego, com duração de seis meses, no que eles chamam de “mercado de trabalho secundário” e serve como ajuda na transição do trabalhador para o mercado de trabalho regular. A adaptação a esse emprego é considerada um sinal de cooperação e disposição do trabalhador para voltar ao mercado. Quem participa do programa tem direito a todos os benefícios do seguro-desemprego e recebe entre 1 e 2 euros a mais por hora de trabalho, como forma de compensação por alguma despesa extra que possa ter durante o exercício de suas funções. A remuneração para o participante varia conforme a situação financeira de sua família.

Siglas e nomes em outro idioma

- Bundesbank** – Banco do Estado Alemão.
- DAG** – Sindicato Alemão dos Empregados Assalariados
- DBB** – Federação Alemã do Serviço Civil
- DGB** – Federação de Sindicatos Alemães
- EIRO** – *European Industrial Relations Observatory* - Observatório Europeu de Relações Trabalhistas.
- FDGB** – Federação de Sindicatos Livres da Alemanha
- IG Metall** – Sindicato dos Metalúrgicos Alemães.
- ISO** – Instituto Saarbrücken.
- IZA** – *Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit* - Instituto para o Estudo do Trabalho.
- OCDE** – Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico.
- WZB** – Centro de Pesquisa em Ciências Sociais de Berlim

Referências bibliográficas

- ADEMA, Willem; GRAY, Donald; KAHL, Sigrun. *Social assistance in Germany - Labour Market and Social Policy Occasional Papers*. França: OCDE, n. 58, 2003.
- ADDISON, John T.; SCHNABEL, Claus; WAGNER, Joachim. The (Parlous) State of German Unions. University of Lüneburg: *Working Paper Series in Economics*, no. 23, fev. 2004. Disponível em: <www.uni-lueneburg.de/wwl/RePEc/23.pdf>. Acesso em: 31 jan. 2007.
- ANGER, Silke. Unpaid Overtime in Germany: Differences between east and west. Berlim: GSOEP, 2004.
- BEHRENS, Martin; FICHTER, Michael; FREGE, Carola. *Unions in Germany: groping to regain the initiative*. ILO: Discussion paper, DP/131, 2002. Disponível em: <www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/dp13102.pdf>. Acesso em: 31 jan. 2007.
- BUNDESBANK. *Statistics*. Disponível em: <<http://www.bundesbank.de/statistik/statistik.en.php>>. Acesso em: 02 fev. 2007.
- DESTATIS. *Considerable increase in the number of persons engaged in economic activity in the past 30 years*. Alemanha: Federal Statistical Office, 24 jul. 2002. Disponível em <www.destatis.de>. Acesso em 29 set. 2004.

DEUTSCHE WELLE. *Alemães trabalham 42 horas por semana*. Disponível em <www.dw-world.de>. Acesso em 16 abr. 2006.

_____. *Jornada de 50 horas gera polêmica*. Disponível em: <www.dw-world.de>. Acesso em 16 abr. 2006.

EIRO. *Controversy over working time*. European Industrial Relations Observatory on-line, 2003. Disponível em: <www.eiro.eurofound.eu.int/2003/06/feature/de0306109f.html>. Acesso em: 08 jul. 2006.

_____. *IG Metall suffers defeat over 35-hour week in East German metalworking*. European Industrial Relations Observatory on-line, 2003. Disponível em: <www.eiro.eurofound.eu.int/2003/07/feature/de0307204f.html>. Acesso em: 08 jul. 2006.

_____. *Provisions on working time accounts in collective agreements*. European Industrial Relations Observatory on-line, 1998. Disponível em: <www.eiro.eurofound.eu.int/1998/03/feature/de9803255f.html>. Acesso em: 08 jul. 2006.

EUROFOUND. *35-hour week agreed in eastern steel industry*. Eurofound, 2003. Disponível em: <<http://eurofound.europa.eu/eiro/2003/07/inbrief/de0307201n.html>>. Acesso em: 31 jan. 2007.

_____. *Experiences with law on part-time work*. Eurofound, 2005. Disponível em: <www.eurofound.eu.int/ewco/2005/04/DE0504NU03.htm>. Acesso em: 01 fev. 2007.

_____. *Germany: Teilzeitarbeit – Part-time work*. Eurofound, 2005. Disponível em: <www.eurofound.eu.int/emire/GERMANY/PARTIMEWORK-DE.html>. Acesso em: 31 jan. 2007.

_____. *Increase in low-wage “marginal” part-time jobs*. Eurofound, 2006. Disponível em: <www.eurofound.eu.int/ewco/2006/11/DE0611019l.htm>. Acesso em: 31 jan. 2007.

_____. *Low uptake of working time accounts*. Eurofound, 2004. Disponível em: <www.eurofound.eu.int/ewco/2004/04/DE0404NU04.htm>. Acesso em: 01 fev. 2007.

_____. *Working time developments – 2005*. Eurofound, 2006. Disponível em: <www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/08/update/tn0608101u.html>. Acesso em: 31 jan. 2007.

FNV; DGB; Observatório Social; CUT. *Brasil, Holanda, Alemanha, sindicalismo*. Florianópolis: FNV/CUT: Observatório Social, 40 p., 2003.

GRAZIA, Giuseppina Rosaria de. *A redução e redistribuição do tempo de trabalho em questão*. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, 2003, p.68-72.

- IZA. *Facts and Figures*. IZA – Institute for the Study of Labor, 2004. Disponível em: <www.iza.org/en/webcontent/charts>. Acesso em: 01 fev. 2007.
- KISSLER, Leo. *Crise nas relações de trabalho: o caso do sistema alemão*. PUC/PR: Mestrado em administração/ série monográfica: “Caderno de Ciências Sociais Aplicadas”, n. 1, ago. 2001.
- PFEIFER, Christian. *Betriebliche Determinanten von Teilzeitarbeit, Mini- und Midi-Jobs: Eine theoretische und empirische Analyse mit niedersächsischen Betriebsdaten*. Universität Hannover: *Diskussionpapier* n. 324, out. 2005. Disponível em: <<http://www.wiwi.uni-hannover.de/Forschung/Diskussionpapiere/dp-324.pdf>>. Acesso em: 01 fev. 2007.
- WURZEL, Eckhard. Labor market reform in Germany: how to improve effectiveness. OCDE: *Economics Department Working Papers*, no. 512, 06 set. 2005. Disponível em: <[www.oecd.org/olis/2006doc.nsf/linkto/ECO-WKP\(2006\)40](http://www.oecd.org/olis/2006doc.nsf/linkto/ECO-WKP(2006)40)>. Acesso em: 31 jan. 2007.

3. ARGENTINA

Sumário

3. ARGENTINA 74

Quadro-resumo 75

1. Jornada de trabalho 76

1.1	Jornada regular de trabalho _____	76
1.2	Jornada de trabalho extraordinária _____	78
1.3	Jornada de trabalho em tempo parcial _____	79
1.4	Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada _____	80
1.5	O processo de mudança na jornada de trabalho _____	80

2. A regulação do trabalho 81

3. Estrutura sindical 82

4. Ocupação/Desemprego 84

4.1	Taxas _____	84
4.2	Tempo de desemprego _____	86
4.3	Seguro desemprego _____	86
4.4	Qualificação do desempregado _____	88
	Siglas e nomes em outro idioma _____	91
	Referências bibliográficas _____	92

Quadro-resumo

Jornada de Trabalho

<p>Jornada regular: estabelecida por lei.</p> <p>Média semanal: 41,5 horas.</p> <p>Média anual: cerca de 2.040 horas, já incluídas as horas extras.</p>	<p>Fonte: OIT/2002-2005.</p>
<p>Jornada extraordinária:</p> <ul style="list-style-type: none"> Máximo anual permitido: 200 horas. Antes de 2000 – 320 horas. <p>Máximo mensal permitido: 30 horas. Antes de 2000 – 48 horas.</p> <p>Regra/lei: lei.</p> <p>Pagamento ou compensação: de segunda a sábado até às 13 horas, paga-se 50% a mais sobre o salário. Após as 13 horas de sábado, domingos e feriados, o valor sobe para 100%.</p>	<p>Fonte: INDEC/2005; ADI/2003; AAL/2002; EFT/2000.</p>
<p>Jornada em tempo parcial:</p> <p>É considerado trabalho em tempo parcial aquele com jornada inferior a 35 horas semanais. Do total de mulheres empregadas em 1997, 56% trabalhavam nesse regime. Entre 1998 e 2002, houve aumento significativo do trabalho em tempo parcial não-voluntário, de 15,9% para 24,6% dos empregados.</p>	<p>Fonte: OIT/2004; UNSa/2000-2001; Conicet/2000-2001.</p>
<p>Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> As informações sobre banco de horas são escassas. Segundo a CGT – <i>Confederación General del Trabajo</i>, esse sistema está presente principalmente na indústria automotora. 	<p>Fonte: CGT/2005.</p>
<p>O processo de mudança da jornada de trabalho:</p> <p>Movimento pela redução da jornada para 6 horas diárias ou 35 horas semanais. Conta com o apoio de organizações políticas, sociais e partidos de esquerda como PTS – <i>Partido de Trabajadores por el Socialismo</i>, MST – <i>Movimiento Socialista de los Trabajadores</i>, MAS – <i>Movimiento al Socialismo</i>, entre outros.</p>	<p>Fonte: MAS/2004-5; Metrodelegados/2004.</p>

A regulação do trabalho

<p>Não existe um código do trabalho.</p> <p>A legislação trabalhista está dispersa em diversas leis.</p>	<p>Fonte: ADI/2003; FLACSO/2004.</p>
--	--------------------------------------

Estrutura sindical

<p>Estrutura sindical:</p> <p>Há três centrais sindicais na Argentina: CGT – <i>Confederación General</i></p>	<p>Fonte: Mundo del</p>
--	-------------------------

<i>del Trabajo</i> , CTA – <i>Central de los Trabajadores Argentinos</i> e CCC – <i>Corriente Clasista y Combativa</i> . Estima-se que havia de 2 a 3 milhões de trabalhadores formais sindicalizados e 2.800 sindicatos registrados em 2004.	Trabajo/2004.
---	---------------

Ocupação/Desemprego

Taxa de desemprego: 10,2% da PEA no terceiro trimestre de 2006.	Fonte: MTSS/2006.
Tempo de desemprego: Um estudo realizado pela <i>Facultad de Ciencias Económicas – Universidad Nacional de La Plata</i> em 2004 mostrou que, em 1989, o desemprego de longa duração (doze meses ou mais) estava em cerca 7%. Em 2002, atingiu cerca de 26%.	Fonte: DEPECO/2004.
Seguro: <i>Seguro de Desempleo</i> ou <i>Prestación por Desempleo</i> . Sua duração e o montante a ser recebido variam conforme o tempo efetivamente trabalhado e o recolhimento das prestações para a <i>Seguridad Social</i> . O tempo mínimo é de quatro meses e o máximo de um ano, podendo continuar a ser dado aos trabalhadores com mais de 45 anos que ainda continuem desempregados depois da finalização do seguro.	Fonte: MTSS/2005; ANSES/2005.
Qualificação do desempregado: <ul style="list-style-type: none"> Os programas de maior destaque são <i>Jefas y Jefes de Hogar Desocupados</i> – Chefas e Chefes de Família Desempregados e <i>Programa de Apoyo a la Productividad y Empleabilidad de los Jóvenes – Programa CAPACITAR</i> – Programa de Apoio à Produtividade e Empregabilidade dos Jovens. 	Fonte: OIT/2005; CINTERFOR/2005.

1. Jornada de trabalho

1.1 Jornada regular de trabalho

A jornada de trabalho na Argentina é estabelecida por lei. Pode-se trabalhar até 48 horas semanais. A distribuição dessas horas, por turnos fixos ou rotativos, é feita exclusivamente pelo empregador, mas há possibilidade de acordo entre as partes. Ainda no caso dos turnos rotativos, o empregador pode determinar que a duração da jornada seja maior que 8 horas por dia e 48 horas semanais. Entretanto, ao término de três semanas, a média da jornada total não pode ser superior a 48 horas.

Apesar de a lei determinar jornada máxima de 8 horas diárias, um estudo feito pela OIT em 2002¹⁸, citado por entidades sindicais, mídia e partidos políticos, mostra que a média de horas trabalhadas pelos argentinos é de 9,5 horas diárias. De fato, há setores como os das indústrias têxteis, de alimentação, comércio e serviços que possuem jornada superior a 11 ou 12 horas diárias. Dados mais atualizados, também da OIT¹⁹, mostram que a média de horas semanais trabalhadas pelos argentinos em 2005 foi de 41,5, valor inferior ao observado para alguns setores como mineração (54,4 horas) e transporte, armazenamento e comunicação (52,3 horas). Educação registrou número de horas significativamente inferior (29,1 horas).

De acordo com o estudo da OIT de 2002, a Argentina está entre os países com maior jornada anual. Cada trabalhador atinge até 2.040 horas por ano, já incluídas as horas trabalhadas em jornada extraordinária. Essa elevada quantidade é apontada como uma das maiores causas do desemprego no país. Segundo dados do INDEC – *Instituto Nacional de Estadística y Censos de la Republica Argentina* de maio de 2003, mais de 2,8 milhões de assalariados estavam incluídos em uma categoria denominada “população sobreocupada” ou “sobreempregada”, que trabalha mais de 45 horas semanais. Em matéria publicada em 27 de março de 2005, o jornal *Clarín*, utilizando dados do INDEC, mostrou que apenas uma em cada quatro pessoas ocupadas trabalha entre 7 e 9 horas diárias. As demais teriam jornada superior a essa quantidade.

Quanto ao gênero, os dados de 2005 da OIT mostram que, em média, a jornada das mulheres argentinas foi significativamente inferior a dos homens. Uma outra perspectiva de análise abordando o trabalho feminino mostra uma situação mais crítica. A pesquisa realizada entre 1999 e 2003 com mulheres de 14 anos ou mais, pela legisladora portenha María Lucila Colombo e pelo perito em estatísticas sócio-demográficas Alejandro Rupnik, com colaboração do *Observatorio Urbano*, e publicada por *La Nación Argentina*, constatou que a jornada diária das mulheres pode atingir 11 horas e 33 minutos. Esse resultado

¹⁸ Há referência sobre esse estudo em <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2003/40.htm>. Porém, não há acesso ao estudo completo.

¹⁹ Disponível em: <http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe#205>.

corresponderia a uma jornada de 7 horas e 16 minutos de trabalho remunerado e 4 horas e 17 minutos de trabalho doméstico.

1.2 Jornada de trabalho extraordinária

As horas em jornada extraordinária são permitidas por lei para um máximo de 30 horas mensais e 200 horas anuais. Até o ano de 2000, esse limite era de três horas diárias, 48 horas semanais e 320 horas anuais. Qualquer trabalho desempenhado em excesso com relação à jornada diária estabelecida é considerado hora extra. De segunda a sábado até às 13 horas, paga-se 50% a mais sobre o salário. Após as 13 horas de sábado e aos domingos e feriados, esse valor sobe para 100%.

Segundo o Boletim Oficial que publicou a nova limitação, a medida foi necessária devido à expressiva porcentagem da população ocupada que trabalhava mais de 50 horas semanais a cada sete dias, ou seja, sem qualquer pausa de descanso. Essa prática vinha contrariando a Declaração Universal dos Direitos do Homem e ao Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, nos quais consta que todos têm o direito não somente ao descanso, mas também a um limite razoável de horas de trabalho e ao desfrute de tempo livre.

Um grande problema no país é que a maioria dos trabalhadores argentinos não teria suas horas extras registradas, tampouco pagas, pois parte da população que trabalha mais de 9 horas por dia está na informalidade. Outros são forçados a trabalhar em jornada extraordinária porque seu salário não é suficiente para viver com dignidade. Há ainda aqueles que, por medo de serem demitidos se submetem, a longas jornadas. No próprio decreto que reduziu o limite para a jornada extraordinária admite-se que o Ministério do Trabalho não tem como controlar de maneira satisfatória os abusos cometidos contra trabalhadores em relação ao tema.

1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial

É considerada jornada em tempo parcial aquela inferior a 35 horas semanais. Não é permitida a realização de horas extras pelos trabalhadores empregados nesse regime. A proporção de mulheres trabalhando em tempo parcial é maior do que a de homens. Em 2000, a UNSa – *Universidad Nacional de Salta* e o Conicet – *Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas* realizaram um estudo com dados da EPH – *Encuesta Permanente de Hogares* – 1997, demonstrando que, do total de mulheres empregadas, 56% trabalhavam em tempo parcial, enquanto que, do total de homens, apenas 25% tinham esse tipo de jornada. Outro estudo realizado pelas mesmas entidades em 2001, verificou que o trabalho em tempo parcial está mais presente nas faixas etárias menores de 25 anos e maiores de 54 anos. No primeiro caso, existe a questão dos estudos, que devem ser conciliados com o trabalho, e no segundo trata-se da proximidade da aposentadoria.

O trabalho em tempo parcial pode ser dividido em voluntário, quando a pessoa deseja esse tipo de jornada, e não-voluntário, quando há preferência por um emprego com jornada em tempo integral e o mesmo não foi conseguido. De acordo com um estudo da OIT – Organização Internacional do Trabalho de 2004, um dos grandes problemas do mercado de trabalho argentino, entre 1998 e 2002, foi o aumento do número de empregos em tempo parcial. Em 1998, 26,3% do total da força de trabalho estava empregada em tempo parcial. Desses, 39,5% eram de trabalhadores em tempo parcial voluntário e 60,5% parcial não-voluntário. Em 2002, esse número subiu para 35,9%, sendo 31,5% parcial voluntário e 68,5% parcial não-voluntário.

O mesmo estudo citado, realizado pela UNSa e Conicet em 2001, destacou que, quanto maior o tempo de desemprego, menores são as chances de o trabalhador conseguir emprego formal e em tempo integral. A probabilidade de se trabalhar uma quantidade menor de horas do que a desejada aumentaria em 15%. Embora as pesquisas tenham sido realizadas em datas distintas, é possível pensar que uma das causas do aumento de pessoas trabalhando em tempo parcial não-voluntário seja a quantidade de

tempo em que ficam desempregadas. O emprego em tempo parcial seria uma alternativa até conseguir emprego com jornada integral.

1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada

As informações sobre o uso do banco de horas são escassas. No INDEC – *Instituto Nacional de Estadística y Censos de la Republica Argentina* e na ADI – *Agencia de Desarrollo de Inversiones* não se encontrou referência a essa modalidade contratual. Segundo a CGT – *Confederación General del Trabajo*, alguns setores o utilizam, mas esse sistema estaria mais difundido na indústria automotora. De fato, empresas como a *General Motors* utilizam o banco de horas para equilibrar os períodos de maior e menor demanda. Quando as vendas diminuem, os trabalhadores ficam em casa, recebem seu salário normalmente e acumulam essas horas, que são restituídas à empresa através de jornadas mais extensas quando o mercado reaquece.

1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho

A campanha pela redução da jornada de trabalho se intensificou em 2004 na Argentina. Os principais movimentos a seu favor são: *Movimiento Nacional por una Jornada Legal de 6 horas y Aumento General de Salários*, *Movimiento Nacional por la Jornada de Seis Horas y Aumento General de Salários*, *Movimiento Nacional por la Reducción a 6 h. de la Jornada Laboral* (organizada pelos trabalhadores do metrô) e *Campaña Nacional por la Jornada Laboral de 6 h. con Aumento de Salários* (organizada pelo *Movimiento al Socialismo - MAS*). Partidos como o PTS – *Partido de Trabajadores por el Socialismo*, o MST – *Movimiento Socialista de los Trabajadores*, a FOS – *Frente Obrero Socialista* e o *Socialismo Revolucionario*, entre outros, estão unidos nessa campanha.

A intenção de todos os movimentos é reduzir a jornada de trabalho para seis horas diárias ou 35 horas semanais. Segundo as organizações políticas e sociais e os partidos de esquerda que apóiam a causa, isso não só aumentaria os postos de trabalho – estima-se que em cerca de dois milhões de empregos

a mais –, como também poderia acabar com as longas jornadas, os baixos salários e os empregos informais e precários. Os trabalhadores do metrô já tiveram sua jornada reduzida para seis horas diárias e conseguiram também aumento salarial, mas continuaram a campanha objetivando a extensão dos seus resultados aos demais trabalhadores.

A insegurança e os acidentes de trabalho estão dentre os principais motivos para a luta pela redução da jornada. A morte de catorze mineradores em 2004, no Rio Turbio, que trabalhavam jornadas superiores a oito horas diárias, em condições insalubres e de forma irregular, chamou a atenção para a necessidade de novas regulamentações trabalhistas. A SRT – *Superintendencia de Riesgos de Trabajo* registrou, nos primeiros nove meses de 2003, 50 mil acidentes de trabalho a mais do que no mesmo período em 2002. As longas jornadas são apontadas como um dos principais fatores que causam esses acidentes.

Em 2 de agosto de 2005, ocorreu uma manifestação com cerca de 15 mil desempregados e mais de vinte organizações na Capital Federal. Foi desenvolvido um plano de luta, adotado em vinte e cinco pontos do país. O *Movimiento Piquetero para el Plan de Lucha del 2 de agosto* visava, entre outras coisas, à implementação de obras públicas, aumento de salários, respeito à jornada de trabalho e sua redução para seis horas diárias. Assinaram o plano: CCC – *Corriente Clasista y Combativa de la Argentina*, MTD A. Verón – *Movimiento de Trabajadores Desocupados Anibal Verón*, FTC Nacional – *Frente de Trabajadores Combativos*, MST Teresa Vive – *Movimiento sin Trabajo Teresa Vive*, *Polo Obrero*, *Movimiento 29 de Mayo*, entre outros.

2. A regulação do trabalho

Não existe na Argentina um código do trabalho. A legislação trabalhista encontra-se dispersa em diversas leis. As principais são *Ley de Contrato de Trabajo*, *Ley de Protección de Trabajo*, *Ley de Riesgos de Trabajo* e *Regimén de Reforma Laboral*. Há também convênios coletivos nos quais se negociam salários e condições de trabalho para um determinado setor econômico, além

de negociações entre uma empresa particular e o sindicato correspondente. As disputas trabalhistas estão sujeitas à arbitragem obrigatória e conciliação realizadas pelo Ministério do Trabalho. Os empregados têm o direito de permanecer em greve até que o Ministério proponha uma conciliação.

A reforma trabalhista, impulsionada a partir de 1989, culminou com a sanção de uma nova lei de empregos em 1991, chamada *Ley Nacional del Empleo*. Entre outras coisas, essa lei criou o *Fondo Nacional de Empleo* e programas de emprego para os denominados “grupos especiais de trabalhadores”, aqueles com maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho. Um aspecto-chave dessa nova lei foi a introdução de contratos de trabalho por tempo determinado, cujo objetivo imediato foi a redução de custos trabalhistas. Essa nova lei colaborou para ampliar a flexibilização das relações de trabalho no país.

3. Estrutura sindical

Há três centrais sindicais na Argentina: CGT – *Confederación General del Trabajo*, CTA – *Central de los Trabajadores Argentinos* e CCC – *Corriente Clasista y Combativa*. Entre 1994 e 2004, a CGT se dividiu em *CGT Oficial* e *CGT Disidente*. Esta última se organizou sobre a base de uma corrente sindical chamada MTA – *Movimiento de los Trabajadores Argentinos*. Em junho de 2004, elas se uniram novamente. Há também uma quantidade considerável de sindicatos autônomos, sem adesão a qualquer central.

A CGT foi fundada em 1930 como resultado de um acordo entre sindicatos socialistas, independentes e comunistas. Atualmente, agrupa a maioria dos sindicatos argentinos, inclusive os maiores. Durante o último governo do regime militar (1976-1983), a CGT se tornou a força mais organizada e poderosa na luta contra a ditadura. A metade dos 30 mil “desaparecidos” e assassinados eram trabalhadores militantes, delegados e líderes da CGT.

A maioria dos dirigentes da CGT é constituída por peronistas divididos em três grandes grupos internos: 1) os sindicatos “gordos”, que são as

organizações maiores (comércio e serviços, bancos, seguros, construção, saúde, empregados públicos e alimentação); 2) o sindicalismo menemista, que apoiou abertamente o governo Menem (1989-1999), e tem como principal representante a *Unión de Trabajadores Gastronómicos y de Hoteles*; e 3) o MTA – *Movimiento de los Trabajadores Argentinos*, criado em 1994 em oposição ao governo Menem e representado principalmente pelos sindicatos de transporte. É importante lembrar também da UOM – *Unión Obrera Metalúrgica*, o sindicato mais poderoso entre as décadas de 60 e 70. Ele foi fortemente prejudicado pelo processo de desindustrialização da década de 90, mas voltou a crescer novamente após 2003 e 2004.

A CTA foi fundada em 1995 por um grupo de sindicatos que abandonou a CGT devido ao seu apoio ao governo Menem. Tem sua força principal nos sindicatos do setor público, em especial o CTERA – *Confederación de Trabajadores de la Educación de la Argentina* e o ATE – *Asociación Trabajadores del Estado*. Também conta com importante presença das organizações de desempregados, os chamados “*piqueteros*”, através da FTV – *Federación de Tierra y Vivienda*. A CTA é composta por dois grupos, um de maioria peronista, principalmente de orientação social-cristã e outro de sindicalistas de esquerda.

A CCC tem sua origem em alguns ditos sindicatos combativos classistas das décadas de 60 e 70. Sua principal força sindical está no *Sindicato de Empleados Municipales de la Provincia de Jujuy* e tem presença importante nas organizações de desempregados (“*piqueteros*”). A CCC se define como expressão sindical do PCR – *Partido Comunista Revolucionario*, de tendência maoísta. Há ainda os sindicatos autônomos, não filiados às centrais sindicais, pois não partilham de suas definições ideológicas. Alguns deles estão entre os maiores sindicatos do país, como a FEB – *Federación de Educadores Bonaerenses*, com cento e vinte e três sindicatos filiados e 55 mil associados.

Em 2004, havia 2.800 sindicatos registrados. Nesse mesmo ano, o país registrava entre 2 e 3 milhões de trabalhadores sindicalizados, montante relativo apenas aos trabalhadores com contrato de trabalho formal: cerca de 5 milhões, entre trabalhadores assalariados urbanos e rurais na época.

Os delegados e membros das comissões internas de cada empresa são eleitos pelos trabalhadores e devem estar trabalhando na empresa por pelo menos um ano. Seu mandato é de dois anos, podendo ser reeleito. Estão protegidos contra demissão, exceto em caso de má conduta grave. Essa proteção começa no momento da apresentação da candidatura e se mantém até doze meses depois do final do mandato. Durante esse período, não se pode suspender seu contrato de trabalho, nem transferi-lo para outro posto.

Em 2002, foi sancionada uma lei sindical estabelecendo que cada organização deveria contar com no mínimo um terço de mulheres na sua direção, exceto se o número de mulheres filiadas não alcançasse 30% do total. No início dos anos 90, o *Sindicato del Seguro* realizou uma pesquisa em cinquenta organizações, para conhecer a quantidade de mulheres sindicalistas no país e concluiu que a maioria delas pertencia a CGT. Entre essas organizações pesquisadas, metade não tinha qualquer representação feminina e, de mil, quatrocentos e quarenta e oito cargos sindicais, apenas oitenta eram ocupados por mulheres. Atualmente, tanto a CTA como a CGT contam com espaços institucionalizados para as mulheres. Há o *Instituto de la Mujer de la CGT* e a *Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades de la CTA*.

4. Ocupação/Desemprego

4.1 Taxas

O processo de reformas estruturais ocorrido durante os anos 90 foi acompanhado por um forte crescimento econômico, porém com elevados níveis de desocupação e forte aumento da taxa de desemprego. Só na Grande Buenos Aires (área que abrange quase a metade de toda a força de trabalho do país), essa taxa passou de uma média de 5% durante a década de 80, para cerca de 12% na primeira metade da década de 90, até atingir picos de 20% em maio de 1995 e 22% em maio de 2002. O desemprego cresceu a partir das

demissões massivas ocorridas após as privatizações e reestruturações empresariais.

No terceiro trimestre de 2006, a taxa de desemprego no país atingiu 10,2% segundo os *Principais Indicadores Laborales do Boletín de Estadísticas Laborales do Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social* – Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social. Entre os desempregados, as mulheres são mais vulneráveis do que os homens, com taxas de desemprego de 12,3% contra 8,7% dos homens. Apesar disso, os homens têm maior probabilidade de sair do emprego (cerca de 33,2% a mais), segundo pesquisa do departamento de economia da *Facultad de Ciencias Económicas – Universidad Nacional de La Plata* em 2004.

A taxa de desemprego entre os jovens de 15 a 24 anos foi de 26,3% no quarto trimestre de 2004. O desemprego juvenil é considerado preocupante porque apesar dos jovens representarem 20% da PEA, sua participação no desemprego total nesse ano foi de 40%, segundo o Diagnóstico do Desemprego Juvenil, realizado com dados da *Encuesta Permanente de Hogares (EPH)*, e elaborado pelo INDEC. Os grupos mais vulneráveis ao desemprego entre os jovens são as mulheres e os que têm menos escolaridade, sobretudo os que estão fora da escola e aqueles com responsabilidades familiares.

O subemprego, ou subocupação, na Argentina é considerado uma estratégia para encobrir a taxa de desemprego efetiva. Os trabalhadores classificados nessa categoria realizam bicos e trabalhos ocasionais, mas não estão efetivamente empregados. A taxa de subocupação estava em 11,1% no terceiro trimestre de 2006, de acordo com o INDEC. De um modo geral, esse tipo de emprego não é registrado, é mal remunerado, instável, de baixa qualidade, temporário e muitas vezes garantido legalmente graças aos convênios coletivos assinados pelos sindicatos na crise dos anos 90. Isso favoreceu os chamados “*contratos basura*” ou contratos-lixo, que reduzem os custos de demissão.

4.2 Tempo de desemprego

Os estudos sobre tempo de desemprego são recentes na Argentina, em parte porque as bases necessárias para realizar as estimativas foram elaboradas somente a partir de meados da década de 90. O desemprego de longa duração, medido como a proporção do total de indivíduos que ficam um ano ou mais desempregados, aumentou fortemente depois do processo de reformas econômicas, iniciado na década de 90. Segundo consta no estudo já citado, realizado pelo departamento de economia da *Facultad de Ciencias Económicas – Universidad Nacional de La Plata* em 2004, a taxa de desemprego de longa duração cresceu 3% no início da década de 90, atingindo 30% em 1996.

Nesse mesmo estudo, foi feita uma avaliação da incidência do desemprego de longa duração na Grande Buenos Aires, de 1989 a 2002, com base nos dados do INDEC, tendo sido observado, para 1989, uma taxa de desemprego de longa duração de aproximadamente 7%, que, já em 2002, atingiu cerca de 26%. Também se verificou que, quanto maior o tempo de desemprego, menores são as chances de o indivíduo sair dessa situação. Para os que estão sem emprego há mais de vinte e quatro meses, a probabilidade é 33,6% menor do que para aqueles que estão desempregados entre três e seis meses. Um dos motivos principais seria a falta de reciclagem progressiva da capacidade de trabalho conforme aumenta o tempo de desemprego.

4.3 Seguro-desemprego

O seguro-desemprego na Argentina é chamado de *Seguro de Desempleo* ou *Prestación por Desempleo*. Não podem receber esse seguro pessoas que recebam outro tipo de pensão, exceto os beneficiários da *Pensión Vitalicia Ex Combatientes del Atlántico Sur*, pessoas com outro emprego, trabalhadores que tenham pedido demissão, beneficiários de seguro por acidente de trabalho (quando esse benefício cessa, o recebimento do seguro-desemprego é normal) e pessoas que pertençam às seguintes categorias: indústria da construção, trabalhador agrário, serviço doméstico, administração

pública nacional, provincial ou municipal, estabelecimentos privados de ensino, instituições universitárias privadas e autônomos.

O prazo para dar entrada no seguro é de noventa dias a contar da data da finalização da relação trabalhista. O montante a ser recebido é um percentual da maior remuneração líquida mensal dos últimos seis meses trabalhados, não podendo superar \$ 300,00 pesos e nem ser inferior a \$ 150,00 pesos. Sua duração guarda relação com o tempo efetivamente trabalhado e com as prestações recolhidas pela *Seguridad Social* nos três anos anteriores ao rompimento do vínculo empregatício. Para um período de 12 a 23 meses de contrato, o trabalhador tem direito a quatro meses de seguro, durante os quais recebe 100% do valor correspondente. Para contratos entre 24 e 35 meses, a garantia é de oito meses de seguro sendo: 100% nos primeiros quatro meses e 85% do quinto ao oitavo mês. Nos contratos de 36 meses ou mais, o trabalhador tem direito a doze meses de seguro, recebendo 100% do primeiro ao quarto mês, 85% do quinto ao oitavo e 70% do nono ao décimo segundo.

Para os chamados *trabajadores eventuales*, se houve recolhimento de mais de doze meses, os direitos são iguais aos dos trabalhadores permanentes. Caso contrário, contam-se os noventa dias de trabalho durante os doze meses anteriores à finalização do contrato de trabalho que deu lugar à situação de desemprego. Há ainda uma extensão do seguro para trabalhadores com mais de 45 anos, que tenham esgotado o prazo de recebimento do seguro-desemprego comum e que ainda estejam desempregados. O prazo máximo para pleitear a extensão é de sessenta dias após o recebimento da última parcela do benefício. O montante a ser recebido é de 70% do valor da primeira quota do seguro-desemprego e sua duração é de no máximo seis meses.

Segundo o jornal *Clarín*, apenas 6% de todos os desempregados recebiam o seguro em 2004, com média de \$ 224,00 pesos mensais, quando a taxa de desemprego estava em aproximadamente 13%. Essa quantia mínima de trabalhadores atendidos pelo seguro pode ser um reflexo do crescimento dos empregos informais, os chamados *empleos en negro*. Para receber o

seguro é necessário ser trabalhador formal, permanente ou temporário. Entretanto, o mesmo jornal divulgou, em junho de 2005, a aprovação, pelo *Consejo del Empleo y el Salário Mínimo*, do seguro-desemprego para esses trabalhadores, com isso todo trabalhador *en negro* passou a ter a possibilidade de receber o seguro em caso de demissão, uma vez comprovada sua situação.

O Ministério de Trabalho crê também na diminuição dos empregos não registrados. Em relação aos empresários, sua situação é incômoda, na medida em que não podem se opor formalmente à medida, pois isso seria se mostrar a favor de contratos ilegais. Por outro lado, temem que, com o desenvolvimento dessa nova política, muitas denúncias possam vir à tona, principalmente contra as pequenas e médias empresas, que são as que mais possuem funcionários *en negro*.

4.4 Qualificação do desempregado

De iniciativa governamental, destacam-se os dois principais programas do *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social* e a *Secretaria de Empleo y Capacitación Laboral de la Dirección de Políticas de Empleo y Capacitación*²⁰.

- *Programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupados* – Programa “Chefas” e Chefes de Família Desempregados: adotado ao longo da década de 1990 e buscando atingir diferentes grupos da população, esse programa logrou acumular experiências na focalização dos grupos

20 Segundo pesquisa sobre as “políticas ativas de mercado de trabalho no Mercosul”, realizada em 2004 e apresentada por Cacciamali, foram criados programas em todos os países da região com o objetivo de enfrentar o desemprego e a pobreza. Definidos como instrumentos de política pública para diminuir os “mecanismos concentradores do mercado de trabalho e/ou a sua eficiência alocativa”, os programas foram criados, e vêm sendo reformulados desde os anos 1990 pelas administrações nacionais, com a participação crescente de entidades privadas. Para a autora, o estudo revela dois tipos de problemas na execução dessas políticas. O primeiro refere-se ao fato de que, embora os programas criados visassem atingir a população com maiores desvantagens no mercado de trabalho, freqüentemente conseguiram apenas oferecer conhecimentos e habilidades que competiam ao sistema educacional garantir. O segundo aspecto problemático diz respeito à sua efetividade, isso porque eles teriam servido também para minimizar o “desalento social”, resultado das altas taxas de desemprego da região, a partir de 1998. Financiadas com recursos públicos (impostos ou fundos específicos) ou subsidiadas (dedução de imposto de renda dos gastos que as empresas realizam) os programas destinados aos trabalhadores em “situação de desvantagem no mercado de trabalho”, acabaram beneficiando principalmente as grandes empresas, “intensivas em mão de obra qualificada”. Ainda segundo o referido estudo, a Argentina teria criado um conjunto de mecanismos visando fortalecer as instituições de formação profissional por meio de oficinas ocupacionais, conselhos de formação profissional, de certificação de competências e formação profissional para mulheres.

mais vulneráveis. Visando assegurar uma renda mínima aos chefes de família desempregados, foram definidos como seus beneficiários aqueles que têm pelo menos um filho menor de 18 anos (ou, no caso das mulheres, estar grávida no momento da inscrição), ou de qualquer idade, desde que seja incapaz. Os filhos em idade escolar devem estar devidamente matriculados, além de estarem com todas as vacinas em dia. Todo beneficiário titular recebe \$ 150,00 pesos por mês²¹. Em contrapartida, deve realizar alguma tarefa ou ação denominada *contraprestación*, para a qual deve ter uma dedicação de no mínimo quatro e no máximo seis horas diárias. As alternativas previstas são: atividades comunitárias e de capacitação, finalização do ciclo básico educacional, ações de formação profissional e incorporação em uma empresa através de trabalho formal. Em 2002, de acordo com o Ministério do Trabalho, 38,2% dos beneficiários – cerca de 391.200 pessoas – das jurisdições pesquisadas (Capital Federal, Buenos Aires, Córdoba, Mendoza e Santa Fé) tinham o primário completo e 24,4% - cerca de 250.300 pessoas – o ensino médio incompleto. A menor proporção de beneficiados encontra-se no ensino médio completo ou mais, com 6,8% ou cerca de 69.400 pessoas. Dentre os que recebem esse benefício, 64% são mulheres e 36% homens.

- *Programa de Apoyo a la Productividad y Empleabilidad de los Jóvenes – Programa CAPACITAR* – Programa de Apoio à Produtividade e Empregabilidade dos Jovens: é um programa de formação para o trabalho, dependente diretamente da *Dirección Nacional de Capacitación Laboral, Secretaria del Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos*. Iniciado em 2001, tem como objetivo apoiar e favorecer a empregabilidade e a capacitação dos jovens no setor produtivo e de serviços, ou com trabalho [???] independente (trabalho por conta própria ou micro-empresendimentos). Podem participar jovens de ambos os sexos, residentes em todo o país, maiores de 16 anos, com o ensino médio completo, que estejam desempregados ou subocupados. Conta com o financiamento parcial

21 R\$ 102,00. Fonte: Banco Central, 12 fev. 2007.

do *Banco Interamericano de Desarrollo* e a cooperação técnica do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Os cursos de capacitação devem manter turmas de no mínimo dezesseis e no máximo de vinte pessoas, com duração de 150 a 350 horas.

Siglas e nomes em outro idioma

- AAL** – *Asociación Abogados Laboristas* – Associação de Advogados Trabalhistas.
- AAEP** - *Asociación Argentina de Economía Política*
- ADI** – *Agencia de Desarrollo de Inversiones* – Agência de Desenvolvimento de Investimentos.
- ANSES** – *Administración Nacional de la Seguridad Social* – Administração Nacional da Seguridade Social.
- ATE** – *Asociación Trabajadores del Estado* – Associação de Trabalhadores do Estado.
- CCC** – *Corriente Clasista y Combativa* – Corrente Classista e Combativa.
- CGT** – *Confederación General del Trabajo* – Confederação Geral do Trabalho.
- CINTERFOR** – *Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional* – Centro Interamericano de Pesquisa e Documentação sobre Formação Profissional.
- Conicet** – *Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas* – Conselho Nacional de Pesquisas Científicas e Técnicas.
- CTA** – *Central de los Trabajadores Argentinos* – Central dos Trabalhadores Argentinos.
- CTERA** – *Confederación de Trabajadores de la Educación de la Argentina* – Confederação de Trabalhadores da Educação da Argentina.
- DEPECO** – *Departamento de Economía/Facultad de Ciencias Económicas – Universidad Nacional de La Plata* – Departamento de Economia/Faculdade de Ciências Econômicas – Universidade Nacional de La Plata.
- EFT** – *Equipo Federal del Trabajo* – Equipe Federal do Trabalho.
- FEB** – *Federación de Educadores Bonaerenses* – Federação de Educadores de Buenos Aires.
- FLACSO** – *Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales* – Faculdade Latino Americana de Ciências Sociais.
- FOS** – *Frente Obrero Socialista* – Frente Operária Socialista.
- FTC Nacional** – *Frente de Trabajadores Combativos Nacional* – Frente de Trabalhadores Combativos Nacional.
- FTV** – *Federación de Tierra y Vivienda* – Federação de Terra e Habitação.
- INDEC** – *Instituto Nacional de Estadística y Censos de la Republica Argentina* – Instituto Nacional de Estatística e Censo da República Argentina.

- MAS** – *Movimiento al Socialismo* – Movimento em direção ao Socialismo.
- Metrodelegados** - *Delegados y Trabajadores de Metrovias* – Delegados e Trabalhadores de Metrô.
- MST** – *Movimiento Socialista de los Trabajadores* – Movimento Socialista dos Trabalhadores.
- MST Teresa Vive** – *Movimiento sin Trabajo Teresa Vive* – Movimento dos sem Trabalho Teresa Vive.
- MTA** – *Movimiento de los Trabajadores Argentinos* – Movimento dos Trabalhadores Argentinos.
- MTD A. Verón** – *Movimiento de Trabajadores Desocupados Anibal Verón* – Movimento de Trabalhadores Desempregados “Aníbal Verón”.
- MTEySS** – *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social* – Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social.
- Mundo del Trabajo** – Mundo do Trabalho.
- OIT** – Organização Internacional do Trabalho.
- PCR** – *Partido Comunista Revolucionario* – Partido Comunista Revolucionário.
- PTS** – *Partido de Trabajadores por el Socialismo* – Partido de Trabalhadores pelo Socialismo.
- SRT** – *Superintendencia de Riesgos de Trabajo* – Superintendência de Riscos do Trabalho.
- UNSa** – *Universidad Nacional de Salta* – Universidade Nacional de Salta.
- UOM** – *Unión Obrera Metalúrgica* – União Operária Metalúrgica.

Referências bibliográficas

- AAL. *Peritaje para el juicio ético por la violación de los derechos humanos, económicos, sociales y culturales*. Asociación Abogados Laboristas, s/d. Disponível em: <www.aal.org.ar/declara57.asp>. Acesso em: 18 dez. 2006.
- ADITAL. Argentinos en campaña para reducir la jornada laboral. *Notícias da América Latina e Caribe*. Disponível em: www.adital.com.br/site/noticia.asp?lang=ES&cod=12283. Acesso em: 18 nov. 2006.
- ANSES. *Prestación por desempleo*. Administración Nacional de la Seguridad Social, s/d. Disponível em: <www.anses.gov.ar>. Acesso em: 10 dez. 2006.

- ARRANZ, J.M.; CID, J.C.; MURO, J. *La duración del desempleo en presencia de altas tasas de paro: el caso de la Argentina*. Universidad de Alcalá/Universidad Nacional de Salta, 2000. Disponível em: <https://www.depeco.econo.unlp.edu.ar/doctrab/doc53.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2007.
- BEL. *Boletín de Estadísticas Laborales* – Principais indicadores laborales. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Disponível em: <www.trabajo.gov.ar>. Acesso em: 23 jan. 2007.
- BERMÚDEZ, Ismael. Empleo: la jornada de 8 horas es la excepción. *Clarín*, 27 mar. 2005. Disponível em: <www.clarin.com/suplementos/economico/2005/03/27/n-00201.htm>. Acesso em: 15 dez. 2006.
- _____. Los argentinos que tienen empleo trabajan mucho. *Clarín*, 04 set. 2003. Disponível em: <<http://www.clarin.com/diario/2003/09/04/e-01401.htm>>. Acesso em: 15 dez. 2006.
- BERRI, Jorge Urien. Muy pocos reciben el seguro de desempleo. *La Nación*, 29 nov. 2004. Disponível em: <http://www.lanacion.com.ar/archivo/nota.asp?nota_id=658396&origen=acumulado&acumulado_id=>>. Acesso em: 12 dez. 2006.
- BOLETÍN No. 1. Movimiento por una jornada legal de 6 horas con aumento general de salários. Agosto, 2004. *Impresso distribuído em locais públicos na Argentina*
- CACCIAMALI, Maria Cristina. *Generando empleo decente en el Mercosur*. Empleo y estrategia de crecimiento: el enfoque de la OIT. Lima, OIT, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-0142005000300007&script=sci_arttext&tlng=en>. Acesso em: 21 jan. 2007.
- CERIMEDO, Federico. Duración del desempleo y ciclo económico en la Argentina. *Facultad de Ciencias Económicas/Universidad Nacional de La Plata*, n. 53, jul. 2004. Disponível em: <<https://www.depeco.econo.unlp.edu.ar/doctrab/doc53.pdf>>. Acesso em: 20 dez. 2006.
- CID, Juan Carlos; PAZ, Jorge A. *El tránsito por el empleo en la Argentina*. Determinantes y consecuencias sobre el empleo. AAEP, Conicet y UNSa, 2001. Disponível em: <http://www.aaep.org.ar/espa/anales/resumen_01/cid_paz.htm>. Acesso em: 18 dez. 2006.
- CIDEIBER. *Argentina: aspectos legales y monetários/Legislación laboral*. Centro de Información y Documentación Empresarial sobre Iberoamérica, 2004. Disponível em: www.cideiber.com/infopaises/Argentina/Argentina-08-04.html. Acesso em: 10 jan. 2007.
- CINTERFOR. *Capacitación profesional en la Argentina*. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, 2006. Disponível em: <www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/arg/vii.htm>. Acesso em: 10 jan. 2007.

- EFT. *Decreto 484/2000*. Equipo Federal del Trabajo, 2000. Disponível em: www.eft.com.ar/legislacion/argentina/nacional/index.htm. Acesso em: 10 jan. 2007.
- FLACSO. *Derecho laboral – Argentina*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, s/d. Disponível em: www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/argentina/legi-4. Acesso em: 21 nov. 2006.
- GANDINI, Luciana. *La exclusión laboral juvenil en Argentina*. Propuesta de una tipología para su análisis. Centro de Investigación y Docencia Económicas A.C., 2005. Disponível em: <http://iussp2005.princeton.edu/download.aspx?submissionId=52225>. Acesso em: 15 dez. 2006.
- INDEC. Instituto Nacional de Estadística y Censos de la Republica Argentina. Disponível em: www.indec.mecon.ar. Acesso em: 12 fev. 2007.
- INDEC. *Jornada laboral de ama de casa supera las siete horas*. Instituto Nacional de Estadística y Censos de la Republica Argentina: publicado por La Nación, 08 jan. 2003. Disponível em: www.mujereshoy.com/secciones/126.shtml. Acesso em: 18 dez. 2006.
- INVERSIONES. Fuerza laboral calificada y competitiva. In: *Agencia de Desarrollo de Inversiones. 13 razones para invertir en Argentina*, cap. 4, s/d. Disponível em: www.inversiones.gov.ar. Acesso em 17 ago. 2005.
- _____. *Legislación laboral en Argentina*. Agencia de Desarrollo de Inversiones, out. 2003. Disponível em: www.inversiones.gov.ar/documentos/razon04.pdf. Acesso em: 17 dez. 2006.
- ISPM. *Paridad en la toma de decisiones*. ISPM, s/d. Instituto Social y Politico de la Mujer. Disponível em: www.ispm.org.ar/paridad/sindicatos.html. Acesso em: 18 nov. 2006.
- MAS. *Campaña nacional por la jornada laboral de 6 h. con aumento de salarios*. Movimiento al Socialismo, s/d. Disponível em: www.mas.org.ar. Acesso em: 10 dez. 2006.
- MONTENEGRO, Maximiliano. Amplían el seguro de desempleo a los que despidan de um empleo em negro. P. 12, 03 jun. 2005. Disponível em: www.pagina12.com.ar/diario/economia/2-51883-2005-06-03.html. Acesso em: 15 dez. 2006.
- MTESS. *Diagnóstico del desempleo juvenil*. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Disponível em: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/bel/downloads/pdf/2005_toe_2_diagnosticoDesempleo.pdf. Acesso em: 23 jan. 2007.
- _____. *El trabajo en la Argentina*. La transformación laboral. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1998. Disponível em: www.trabajo.gov.ar/left/biblioteca/files/informes/El_trabajo_en.pdf. Acesso em: 18 dez. 2006.

- _____. *Perfil ocupacional*. Ministério de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2003. Disponível em: <www.trabajo.gov.ar/programas/sociales/jefes/files/perfilocupacional-cuadros.xls>. Acesso em: 18 nov. 2006.
- _____. *Titulo IV*. De la protección de los trabajadores desempleados. Ministério de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2006. Disponível em: <www.trabajo.gov.ar/legislacion/ley/index.html>. Acesso em: 03 jan. 2007.
- MUNDO DEL TRABAJO. Argentina – *Mapa sindical*. Disponível em: www.mundodeltrabajo.org.ar/imtarchivos/links.htm. Acesso em: 12 fev. 2007.
- PANIGO, Demián Tupac; FÉLIZ, Mariano; PÉREZ, Pablo Ernesto; NEFFA, Júlio César. *La persistencia del desempleo en la Argentina – Análisis micro y macroeconómico de su incidencia regional*. AAEP: Asociación Argentina de Economía Política, 2001. Disponível em: <www.aaep.org.ar/espa/anales/resumen_01/panigo_otros.htm>. Acesso em: 12 dez. 2006.
- PAZ, Jorge A. Argentina: dinámica de la protección social y el mercado laboral, 1995-2002. In: OIT. *Protección social y mercado laboral*, cap.III, p. 93, 2004. Disponível em: <www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/pro/pro014.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2007.
- _____. *En cuánto y por qué difieren las remuneraciones entre sexos en Argentina*. Conicet y UNSa, 2000. Disponível em: <www.aaep.org.ar/espa/anales/resumen_00/paz.htm>. Acesso em: 18 dez. 2006.
- SANMARTINO, Jorge. La duración de la jornada laboral: un campo de batalla. PTS: *Partido de Trabajadores por el Socialismo*, 29 dez. 2003. Disponível em: <www.pts.org.ar/contenido/lvo131ikm.htm>. Acesso em: 20 dez. 2006.
- SANMARTINO, Jorge. *Por una jornada de 6 horas y un salario igual a la canasta familiar*, 2004. Disponível em: <www.sindicatomercosul.com.br/download_up/jornada6.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2006.
- _____. Reducción de la jornada laboral y aumento de salarios – Una nueva bandera para la clase trabajadora. *La Fogata*, 2004. Disponível em: <www.lafogata.org/04arg/arg7/ar_seis.htm>. Acesso em: 19 dez. 2006.
- YUNES, Marcelo. Inseguridad, precarización y explotación. *Socialismo o Barbarie*, periódico, 23 jun. 2004. Disponível em: <www.socialismo-o-barbarie.org/argentinaso/040801_4_verdaderasituactrabajad.htm>. Acesso em: 19 dez. 2006.

4. CANADÁ

Sumário

4. CANADÁ	96
Quadro-resumo	97
1. Jornada de trabalho	98
1.1 Jornada regular de trabalho _____	98
1.2 Jornada de trabalho extraordinária _____	99
1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial _____	101
1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho _____	102
2 A regulação do trabalho	103
3 Estrutura sindical	104
4 Ocupação/Desemprego	105
4.1 Taxas _____	105
4.2 Tempo de desemprego _____	106
4.3 Seguro desemprego _____	106
4.4 Qualificação do desempregado _____	107
Siglas e nomes em outro idioma _____	110
Referências bibliográficas _____	110

Quadro-resumo

Jornada de Trabalho

<p>Jornada regular de trabalho: Estabelecida por lei: 8 horas/dia, 40 horas/semana, podendo atingir um máximo de 48 horas/semana. Média anual: 1.737 horas em 2005. Média semanal: 31,7 horas, variando conforme setor.</p>	<p>Fonte: STATCAN/2005; LABORSTAT/2005.</p>
<p>Jornada de trabalho extraordinária: Máximo semanal permitido: 8 horas. Média mensal/trabalhador: 9 horas. Legislação: Disposições previstas em lei. Pagamento ou compensação: 50% a mais no pagamento ou descanso, dependendo da profissão.</p>	<p>Fonte: HRSDC/2005. Fonte: CAW/2005.</p>
<p>Trabalho em tempo parcial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cerca de 18,3% do total de empregados, ou 2,96 milhões de pessoas, trabalhavam em tempo parcial em 2005. Desses, 37,1% ou cerca de 1,1 milhão de pessoas tinham entre 15 e 24 anos. 	<p>Fonte: OCDE/2005; LABORSTAT/2005.</p>
<p>Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Segundo o HRSDC, o trabalhador canadense pode acumular até 40 horas mensais em seu banco de horas. O <i>Employment Standards Act</i> determina que, a qualquer momento, o trabalhador pode receber em pagamento as horas acumuladas ao invés de folga ou optar pelo recebimento de ambos. 	<p>Fonte: HRSDC.</p>
<p>Processo de mudança da jornada de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Movimento redução e/ou aumento da jornada: está em andamento na sociedade canadense uma luta pela redução da jornada de trabalho para 35 ou 32 horas semanais. Diversas organizações trabalham nesse sentido. 	<p>Fonte: Work Less Party/CEP/2005.</p>

A regulação do trabalho

<p>Legislação:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O <i>Canada Labour Code</i> data de 1965. Já sofreu alterações em 2003 e ainda continuam em discussão novas alterações, com o intuito de adaptar o documento às novas tendências do mercado de trabalho. Há também o <i>Canada Labour Standards Regulations</i>, que não se aplica a todos os trabalhadores. 	<p>Fonte: FLS/2005.</p>
--	-------------------------

Estrutura sindical

<p>Estrutura sindical:</p> <p>Em 2003, cerca de 4,3 milhões de empregados canadenses eram filiados a algum sindicato. A taxa de sindicalização dos trabalhadores do setor público é de 75%.</p>	<p>Fonte: STATCAN/2005.</p>
--	---------------------------------

Ocupação/Desemprego

<p>Taxa de desemprego:</p> <p>6,3% da PEA em 2006.</p>	<p>Fonte: STATCAN/2007.</p>
<p>Tempo de desemprego:</p> <ul style="list-style-type: none"> Em 2005, cerca de 9,1% das mulheres e 10,1% dos homens, do total de desempregados canadenses, estavam nessa situação há um ano ou mais. De um modo geral, são homens mais velhos e com baixo nível de escolaridade. 	<p>Fonte: STATCAN/2003. OCDE / 2005</p>
<p>Seguro:</p> <p>O seguro para os desempregados no Canadá é chamado de “Seguro Emprego”.</p> <p><i>Employment Insurance</i> - EI: Para receber o benefício, o trabalhador deve estar sem emprego e sem receber qualquer tipo de pagamento por pelo menos sete dias consecutivos. Além disso, ele deve ter trabalhado um determinado número de horas, que varia conforme a região e a taxa de desemprego do local onde o trabalhador vive. Esse número de horas tem que estar dentro de um período de 52 semanas anteriores à demissão ou desde o último pedido de benefício feito pelo trabalhador.</p>	<p>Fonte: OCDE/2004.</p>
<p>Qualificação do desempregado:</p> <ul style="list-style-type: none"> Há diversos programas de qualificação para o desempregado. Em 2002, 30% da população adulta participou de algum tipo de treinamento. 	<p>Fonte: HRSDC/2005.</p>

1. Jornada de trabalho

1.1 Jornada regular de trabalho

A jornada de trabalho no Canadá é regulada por lei. O Código do Trabalho determina que o tempo de trabalho seja de 8 horas por dia ou 40 horas semanais, podendo ser estendido a um máximo de 48 horas semanais.

Caso a empresa necessite de horas de trabalho distribuídas irregularmente, é possível determinar a média da jornada dentro de um período de duas semanas consecutivas ou mais. A média da jornada semanal padrão observada em 2005, de acordo com o STATCAN, foi de 31,7 horas, variando entre 23,4 horas nas áreas de artes, entretenimento e recreação e 41,2 horas na indústria de mineração. Na indústria em geral, a média de horas trabalhadas foi de 38,3 horas por semana.

Algumas categorias possuem regulações próprias no que diz respeito à jornada de trabalho. Os operadores de veículos automotores na cidade, por exemplo, podem trabalhar no máximo 9 horas diárias e 45 horas semanais. Os condutores de veículo em estrada podem ter jornada máxima de 60 horas semanais. Os trabalhadores de navios da Costa Leste e dos Grandes Lagos têm sua média de horas de trabalho limitada a treze semanas consecutivas, com um máximo de 40 horas semanais. Se esses empregados possuírem direito a 1,13 dia de folga mais pagamento para cada dia trabalhado a bordo do navio, a jornada semanal pode exceder 8 horas por dia ou 40 horas semanais, mas não pode ultrapassar 12 horas por dia.

Em novembro de 2006, os homens tiveram jornada semanal de 40,1 horas trabalhadas, enquanto as mulheres, 39,5 horas, ambos na indústria. Já nos outros setores (excluindo-se o setor agrícola), as mulheres trabalharam 35,4 horas por semana e os homens 38 horas por semana. O chamado “trabalho de casa não-remunerado” (cozinhar, limpar, fazer a manutenção da casa, entre outros) também faz parte das estatísticas do trabalho. Em 2004, 90% dos canadenses adultos declarou realizar alguma dessas tarefas. A média de horas gasta com esse trabalho foi de 16,5 horas semanais naquele ano. Não existem dados para a divisão dessas tarefas entre homens e mulheres, mas admite-se que, geralmente, a mulher ocupa mais tempo nessas atividades que os homens.

1.2 Jornada de trabalho extraordinária

A jornada de trabalho extraordinária é regulada por lei. É considerada jornada de trabalho extraordinária qualquer hora trabalhada que exceda a

jornada padrão de 40 horas semanais especificada no Código do Trabalho. Quando há feriados previstos durante a semana, a jornada extraordinária começa a ser contada a partir da 32^a. hora trabalhada. O pagamento equivale a 50% a mais para cada hora. As horas trabalhadas durante o feriado são remuneradas da mesma forma. Entretanto, os trabalhadores de operação contínua (indústrias que funcionam 24 horas, operações e serviços de trens, aviões, navios e caminhões, rádio, televisão, previsão do tempo, telefonia, entre outros) podem tanto receber em pagamento com em dia de folga. Nem toda a jornada extraordinária é remunerada depois da 8^a. hora trabalhada, por exemplo, nas empresas em que vigora a semana comprimida, ou seja, quatro dias de 10 horas de trabalho. Nesse caso, a remuneração extra ocorrerá apenas depois da 10^a. hora.

A jornada semanal não pode ultrapassar 48 horas de trabalho, ou seja, as 40 horas padrão, mais 8 horas de jornada extraordinária. Caso a empresa necessite que esse limite seja excedido, o empregador deve enviar ao Ministério do Trabalho um pedido especial com trinta dias de antecedência. Após a realização dessa jornada extraordinária, o empregador tem até quinze dias para enviar um relatório ao Ministério especificando quantos trabalhadores realizaram mais de 48 horas durante a semana. Em caso de acidente na empresa ou manutenção essencial de algum maquinário, o empregador não necessita fazer o pedido ao Ministério, mas deve enviar relatório no prazo de quinze dias após o ocorrido, explicando a natureza do trabalho emergencial realizado. Alguns trabalhadores estão excluídos do direito ao pagamento de horas trabalhadas em jornada extraordinária, como gerentes, superintendentes, trabalhadores de área de arquitetura e engenharia, dentistas e médicos.

Segundo apuração do CAW - *Canadian Auto Workers Union* (Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Automobilística Canadense), maior sindicato do setor privado no Canadá, até abril de 2005 cerca de 20% dos trabalhadores no país realizavam nove horas de jornada extraordinária por semana. A mesma quantidade de horas foi apurada também em um relatório feito pela *York University* em 2002²². Ainda nesse relatório é destacado que um em cada cinco

²² Vide bibliografia.

canadenses faz jornada extraordinária. Contudo, os trabalhadores sindicalizados estão sujeitos a trabalhar mais horas em jornada extraordinária que os não-sindicalizados. Em 2000, entre os trabalhadores sindicalizados cobertos por acordo coletivo, 23% trabalhavam jornadas extraordinárias, em comparação com 19% entre os que não eram sindicalizados.

1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial

De um modo geral, mulheres e jovens são os que mais trabalham em tempo parcial no Canadá. Em 2005, segundo a OCDE, 18,3% do total de empregados ou cerca de 2,96 milhões de pessoas, trabalhavam em tempo parcial. Desses, 37,1% ou 1,1 milhão de pessoas estavam na faixa de 15 a 24 anos. Entre as mulheres empregadas, cerca de 2 milhões estavam empregadas em tempo parcial, sendo que 32,3% tinham entre 15 e 24 anos. Os homens têm uma participação menor nesse tipo de jornada. Entre os empregados, 931 mil trabalhavam em tempo parcial. A maior parte desses, 49,7%, também estava entre 15 e 24 anos. A maioria dos jovens trabalha em tempo parcial como forma de conciliar escola e emprego. Os empregos com mais vagas para esse perfil de trabalhador estão no setor varejista, de alimentação, informação, cultura e recreação.

Segundo dados apurados pelo *Statistics Canada*, do total de mulheres que trabalham em tempo parcial, a preferência por esse tipo de emprego está menos relacionada a atividades domésticas, como cuidar dos filhos (14,3%), e mais relacionado a uma preferência pessoal (27,1%). Entre 25 e 54 anos, há mais mulheres trabalhando em tempo parcial nos ramos de cuidados com a saúde e assistência social. Do total de homens que trabalham em tempo parcial, 41,9% estão nesse tipo de emprego porque ainda estudam e 28%, devido às condições de trabalho ou porque não conseguiram emprego em tempo integral.

No Canadá, o trabalho não-voluntário em tempo parcial, ou seja, aquele realizado por pessoas que prefeririam trabalhar em tempo integral, oscila conforme a taxa de desemprego do país. Há ocorrência maior desse tipo de trabalho nas províncias do Atlântico e *British Columbia*, onde as taxas de

desemprego são geralmente mais altas do que a média do país. Dessa forma, a explicação da preferência pessoal pelo emprego em tempo parcial torna-se relativa, impondo-se a situação do mercado de trabalho como um marco importante na orientação dessa escolha.

1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada

Segundo o HRSDC – *Department of Human Resources and Skills Development*, o banco de horas é usado como forma de acúmulo de horas de jornada extraordinária, que podem ser pagas ou compensadas em dias de folga. Os empregados só podem usar o banco de horas com a autorização de seu supervisor. É permitido o acúmulo de, no máximo, 40 horas por mês, podendo ser somadas a partir da primeira meia hora de trabalho extra. Segundo o *Employment Standards Act* – Ato de Padrões de Emprego, o empregado tem direito a pedir, a qualquer momento, o pagamento dessas horas, receber metade em pagamento, metade em folga ou receber apenas em folga, ou ainda fechar seu banco de horas, recebendo monetariamente o montante das horas.

1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho

A jornada legal é de 40 horas semanais, entretanto, a luta pela redução da jornada de trabalho no Canadá vem de longa data, ganhando mais força na década de 60. Já em 1973 o setor de papel conseguiu, através de acordo coletivo, redução da jornada para 37,3 horas semanais. O setor das comunicações também iniciou a negociação da redução de sua jornada desde na década de 70 e, em 1985, conseguiu restringir para 32 horas semanais a jornada de operadores e para 38 horas semanais a dos técnicos. Em 1993, nas companhias telefônicas e setores relacionados, foi negociada redução da jornada para 36 horas semanais, com trabalho em quatro dias por semana, como forma de preservar 15 mil empregos. De um modo geral, o sucesso na redução da jornada de trabalho tem sido obtido através de acordos coletivos.

Os canadenses avaliam que, se a jornada for reduzida em pelo menos 10%, muitos empregos podem ser salvos e outros criados. Além disso, a qualidade de vida e a conciliação entre vida familiar e trabalho são muito valorizadas nesse processo. Estima-se que, hoje em dia, as mulheres trabalhem cerca de 73 horas semanais, quando somada sua jornada dentro e fora de casa. A diferença para os homens não é muito grande, cerca de 71 horas. Essa quantidade de horas deteriora, tanto para o homem quanto para a mulher, a vida familiar e social.

Há organizações que lutam pela redução da jornada de trabalho no país, tendo como objetivo a redução de 40 horas semanais para 35 ou 32 horas. Além de objetivos em comum, as entidades também mantêm contato com sindicatos e outros grupos afins em países onde a redução de jornada já foi feita ou está em processo de discussão ou implementação.

As principais organizações canadenses são: *Shorter Working Time* (<www.swt.org>), *Work Less Party* (www.worklessparty.org) e *Action for Full Employment: 32 hours* (www.web.net/32hours).

2 A regulação do trabalho

O código de trabalho canadense, chamado de *Canada Labour Code*, foi elaborado em 1965. Em 2003, uma segunda parte desse documento foi aprovada e colocada em prática. Em 2004, foi aprovada a terceira parte. O intuito é modernizar e adaptar o código às tendências atuais, como, por exemplo, maior participação da mulher no mercado de trabalho, pessoas com mais de 65 anos ainda empregadas, e ainda o crescimento do número de pessoas que trabalham em casa. As principais alterações esperadas estão relacionadas a condições básicas de trabalho, como jornada semanal, jornada extraordinária, demissão depois da licença-maternidade, mudanças nos acordos coletivos, melhoria de competitividade internacional, entre outros. Há

também o *Canada Labour Standards Regulations*, que contem algumas determinações especiais sobre trabalho.

3 Estrutura sindical

Apesar da taxa de sindicalização ter sofrido leve queda nos últimos anos, em 2003 ela ainda era alta no setor público, com aproximadamente 75% de seus trabalhadores filiados. Os que mais se associam são trabalhadores de serviços educacionais, utilidade e administração pública, cuidados com a saúde e assistência social. Já o setor privado apresenta níveis muito inferiores de sindicalização. A tendência à filiação é verificada com maior freqüência entre os trabalhadores que têm empregos em período integral e que trabalham em empresas de grande porte. De um modo geral, são trabalhadores com mais de 25 anos, com alto nível educacional e há mais tempo no mesmo emprego.

Em 2006, segundo o *Statistics Canada*, 4,3 milhões de trabalhadores eram sindicalizados no Canadá. Esse número é aproximadamente 15% maior do que o verificado em 1997. Contudo, o crescimento da taxa de filiação não foi o mesmo crescimento da taxa de emprego. Em 1997, 34% de todos os empregados canadenses eram sindicalizados, enquanto que em 2003 essa taxa era de 31,5%. Essa queda foi sentida, principalmente, entre trabalhadores do setor privado.

Há ainda uma relativa diferença salarial entre os trabalhadores sindicalizados e não-sindicalizados. A média salarial de 2002/2003 para os sindicalizados era de C\$21,00²³ por hora para os empregados em tempo integral e C\$17,75²⁴ por hora para empregados em tempo parcial. Entretanto, para os não-sindicalizados, esse valor cai para C\$17,70 e C\$10,70²⁵, respectivamente.

Entre os principais sindicatos do país encontram-se: CUPE – *Canadian Union of Public Employees* (Sindicato Canadense dos Empregados Públicos),

²³ R\$ 38,00. Fonte: Banco Central, 12 fev. 2007.

²⁴ R\$ 32,00. Idem 2.

²⁵ R\$ 19,00. Idem 2.

CEP – *Communication, Energy and Paperworkers Union of Canada* (Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Comunicações, Energia e Papel do Canadá) – um dos pioneiros na luta pela redução da jornada de trabalho no seu setor, IAMAW – *International Association of Machinists and Aerospace Workers* (Associação Internacional dos Maquinistas e Trabalhadores nas Empresas Aeroespaciais) e UFCW – *United Food and Commercial Workers* (União dos Trabalhadores da Indústria Alimentícia e Comércio).

Quebec, Newfoundland e Labrador, Manitoba, Saskatchewan e British Columbia são as províncias/territórios com maior índice de sindicalização.

4 Ocupação/Desemprego

4.1. Taxas

Em 2006, a taxa de desemprego estava em torno de 6,3% da PEA. Havia aproximadamente 1,3 milhão de pessoas desempregadas. Dentre esses, a maioria encontrava-se procurando um novo emprego, ou seja, sob desemprego típico, enquanto uma parte estava dispensada de suas atividades temporariamente ou esperando o início de um novo emprego, o chamado *lay-off*.

Desde 1990, a taxa de desemprego entre as mulheres tem sido menor do que a registrada entre os homens. Pela média de 2006, segundo a *Statistics Canada*, cerca de 6,1% das mulheres estavam desempregadas enquanto 6,5% dos homens encontravam-se nessa situação. Essa constatação revela uma tendência totalmente inversa ao ocorrido na década de 70, quando o desemprego feminino era superior ao masculino. A explicação para essa mudança encontra-se no crescimento do setor de serviços. Das mulheres empregadas, 87% trabalham nas áreas de cuidados com a saúde, assistência social e comércio varejista, frente a 64% dos homens. Além disso, aumentou também a proporção de mulheres com alto nível de educação e experiência, resultando em maior participação no mercado de trabalho.

Devido à queda dos índices de desemprego no país, o desemprego para adultos entre 25 e 54 anos recuou em 2004/2005, de acordo com a OIT. Segundo o *Statistics Canada*, para o ano de 2006, a faixa etária de 15 a 24 anos concentrou 30,1% do total da taxa de desemprego, sendo a mais alta entre todas as faixas. Em 2003, uma média de 350 mil jovens estava em busca de emprego. Um pouco mais da metade era de adolescentes entre 15 e 19 anos, grupo com taxa de desemprego constantemente superior ao dos trabalhadores com idade entre 20 e 24 anos: 18,1% e 10,9%, respectivamente.

4.2 Tempo de desemprego

Em 2005, segundo a OCDE, 10,1% dos homens e 9,1% das mulheres do total de desempregados canadenses estavam nessa situação há um ano ou mais. O perfil mais afetado pelo chamado desemprego de longa duração é o de homens mais idosos, com menor grau de escolaridade, especialmente entre os moradores de Quebec e *British Columbia*. Trabalhadores com idade superior a 45 anos apresentaram os maiores índices de desemprego de longa duração do país, 17%. Para os trabalhadores na faixa entre 25 e 44 anos, essa taxa foi de 10% e apenas de 3% para os da faixa de 15 aos 24 anos.

4.3 Seguro-desemprego

No Canadá, o seguro-desemprego é chamado de *Employment Insurance* - EI ou Seguro Emprego. Esse benefício é concedido aos trabalhadores que foram demitidos sem justa causa e que estão disponíveis para trabalhar, mas não conseguem encontrar emprego.

Para receber o benefício, o trabalhador deve estar sem emprego e sem receber qualquer tipo de pagamento por pelo menos sete dias consecutivos. Além disso, ele deve ter trabalhado um determinado número de horas que varia conforme a região e a taxa de desemprego do local onde vive. Esse número de horas deve estar contido em um período de cinquenta e duas semanas – chamado de período qualificador - anterior à demissão ou desde o último pedido de benefício feito pelo trabalhador. Entretanto, esse período pode ser

estendido para até cento e quatro semanas, caso o trabalhador não tenha cumprido a quantidade de horas necessárias devido à doença, gravidez, ou porque estava fazendo algum curso, ou desempenhando atividades relacionadas ao desenvolvimento de habilidades para ajudar em seu trabalho.

Os trabalhadores devem ter trabalhado de 420 a 700 horas no período qualificador, dependendo da taxa de desemprego de sua região no momento de fazer o pedido do benefício, horas essas acumuladas no tempo em que permanece empregado. Em alguns casos, como daqueles que estão em seu primeiro emprego ou que estão retornando depois de um período de dois anos de afastamento (com exceção de quem recebeu licença-maternidade ou outro benefício parental), são necessárias 910 horas. A duração do Seguro Emprego é de no mínimo de quatorze semanas e no máximo de quarenta e cinco semanas, dependendo da data do pedido, da taxa de desemprego da região e do número de horas acumuladas. Os desempregados podem ainda trabalhar meio período enquanto recebem o seguro.

Há um período de carência de duas semanas até que o benefício comece a ser pago. Entretanto, se o trabalhador estiver reabrindo o seu pedido de seguro, não há necessidade de esperar. Qualquer recebimento extra, como férias ou outros direitos trabalhistas, pago ao trabalhador durante essas duas semanas, será deduzido do montante recebido nas três primeiras semanas do benefício. O máximo pago é de C\$ 413,00 por semana, menos impostos, que podem ser federais, por território ou província. Para as famílias de baixa renda com crianças (que recebem menos de C\$ 25.921,00 por ano, ou cerca de R\$ 46.438,00), o valor do benefício aumenta. Se a renda familiar for de até C\$ 20.921,00, recebe-se mais C\$ 86,10 por semana e adicional de C\$ 4,15, se as crianças tiverem menos de sete anos. Caso a renda familiar esteja entre C\$ 20.921,00 e C\$ 25.921,00, a família recebe C\$ 68,20 por semana e adicional de C\$ 3,45, se as crianças tiverem menos de sete anos.

4.4 Qualificação do desempregado

No Canadá, há diversos programas de qualificação para o desempregado e capacitação para a montagem de um negócio próprio. Todos

são oferecidos pelo HRSDC – *Department of Human Resources and Skills Development* e coordenados pela entidade responsável de cada província ou território.

Skills Development – Desenvolvimento de habilidades. Esse programa visa dar treinamento e suporte aos desempregados com baixa qualificação. Para ser incluído no programa é necessário fazer o pedido no centro de recursos humanos local, ser beneficiário do seguro-desemprego ou ter sido nos trinta e seis meses anteriores à data do pedido de entrada no programa. Pais e mães com licença por nascimento ou adoção também têm direito, se estiverem até sessenta semanas afastados do mercado de trabalho na data do pedido. Os desempregados continuam a receber o seguro-desemprego durante seu treinamento, mas devem pagar pelo material utilizado no curso. Pode-se requerer assistência para o pagamento de despesas com dependentes, transporte e acomodações. A duração é de até cinqüenta e duas semanas, mas é possível ser estendido por até três anos, dependendo da necessidade do trabalhador.

Self-Employment – Auto-ocupação. Visa preparar o trabalhador desempregado para elaborar plano para montar seu próprio negócio, com ajuda financeira e suporte especializado. O desempregado pode utilizar esse programa por no máximo cinqüenta e duas semanas ou setenta e oito semanas, caso seja portador de necessidades especiais. A ajuda financeira é originada em um patrocinador designado pelo departamento de recursos humanos local. As regras de elegibilidade são as mesmas do *Skills Development*.

Job Creation Partnerships – Parcerias para a criação de empregos. O programa dá aos participantes oportunidade de manter ou aprimorar suas qualificações. Ao fim do programa, o trabalhador desempregado pode incluir em seu currículo o curso acompanhado como “trabalho recente”. Sua duração é de até cinqüenta e duas semanas, com patrocínio de empresas, governos de território ou província,

organizações não-governamentais, conselhos tribais, entre outros. Podem participar indivíduos desempregados que tenham feito pedido de seguro-desemprego, ou cujo prazo de recebimento já tenha expirado nos três últimos anos, ou ainda, pais e mães com licença maternidade/paternidade anterior, estando afastados de suas atividades há até cinco anos e que estejam voltando novamente ao mercado de trabalho.

Employment Assistance Services – Serviços de apoio ao emprego. Fornecem aconselhamento, técnicas de busca de emprego e colocação e informações sobre mercado de trabalho aos desempregados. É concedido a todos os trabalhadores canadenses beneficiários ou não do seguro-desemprego. A duração é de até cinquenta e duas semanas, mas pode ser prorrogado dependendo dos resultados obtidos por quem é incluído no programa. O patrocínio é de empresas, organizações, indivíduos, instituições de saúde e educação públicas, conselhos tribais, entre outros. As agências e departamentos de cada província podem receber as doações como coordenadores das atividades, desde que haja acordo com o governo federal ou aprovação do Ministério de Recursos Humanos e Desenvolvimento de Habilidades do Canadá.

Além dos programas específicos para os desempregados, existem também programas de treinamento e qualificação oferecidos aos trabalhadores pelas empresas em que estão empregados. Em 2002, cerca de 30% da população adulta participou de algum tipo de treinamento.

Siglas e nomes em outro idioma

- ◇ **CAW** – *Canadian Auto Workers Union* – Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Automobilística Canadense.
- ◇ **CEP** – *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada* – Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Comunicações, Energia e Papel do Canadá.
- ◇ **CUPE** – *Canadian Union of Public Employees* – Sindicato Canadense dos Empregados Públicos.
- ◇ **EI** – *Employment Insurance* – Seguro Emprego.
- ◇ **FLS** – *Federal Labour Standards* – Padrões Federais do Trabalho.
- ◇ **HRSDC** – *Department of Human Resources and Skills Development Canada* – Departamento de Recursos Humanos e Desenvolvimento de Habilidades.
- ◇ **IAMAW** – *International Association of Machinists and Aerospace Workers* – Associação Internacional dos Maquinistas e Trabalhadores nas Empresas Aeroespaciais.
- ◇ **OCDE** – Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico.
- ◇ **PSAC** – *Petroleum Services Association of Canada* – Associação de Serviços Petrolíferos do Canadá.
- ◇ **STATCAN** – *Statistics Canada* – Estatísticas Canadá.
- ◇ **UFCW** – *United Food and Commercial Workers* – União dos Trabalhadores da Indústria Alimentícia e Comércio.
- ◇ **WALL** – *Work and Lifelong Learning* – Trabalho e Aprendizado Continuado por Toda a Vida.
- ◇ **WORK LESS PARTY** – Partido “Trabalhe Menos”.

Referências bibliográficas

- CAW. **In praise of less work time**. Canadian Auto Workers, 2005. Disponível em: <http://www.caw.ca/news/natpostbuzz/buzznat_041105.asp>. Acesso em: 04 jan. 2007.
- CEP. *Communications, Energy and Paperworkers Union*. Disponível em: <www.cep.ca>. Acesso em: 04 jan. 2007.

- COLMAN, Ronald, Ph.D; HAYDEN, Anders. *Work time reduction in the Nova Scotia civil service*. Nova Scotia: GPIAtlantic, nov. 1999. Disponível em: <www.gpiatlantic.org/pdf/misc/worktime.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2007.
- CUPE. Canadian Union of Public Employees. Disponível em: <www.cupe.ca>. Acesso em: 04 jan. 2007.
- FLS. *Federal Labour Standards Review Commission*. Disponível em: <<http://fls-ntf.gc.ca>>. Acesso em: 15 jan. 2007.
- HRSDC. *Skills development*. Department of Human Resources and Skills Development. Disponível em: <www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=en/epb/sid/cia/grants/skillsdeve/desc_skills.shtml&hs=sxc>. Acesso em: 12 jan. 2007.
- _____. *Work and family provisions in Canadian collective agreements*. Department of Human Resources and Skills Development, s/d. Disponível em: <www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=en/lp/spila/wlb/wfp/02Table_of_Contents.shtml&hs=>>. Acesso em: 15 set. 2006.
- IAMAW. International Association of Machinists and Aerospace Workers. Disponível em: <www.iamaw.org>. Acesso em: 04 jan. 2007.
- LIVINGSTONE, David W. Basic findings of the 2004 Canadian Learning and Work Survey. WALL: *The 2004 Canadian Learning and Work Survey*, jun. 2005. Disponível em: <<http://lifelong.oise.utoronto.ca/papers/WALLBasicSummJune05.pdf>>. Acesso em: 05 jan. 2007.
- MAYNARD, Jean Pierre; SUNTER, Deborah. *Hours of work and productivity: concepts and measures*. Statistics Canadá: jul. 2003. Disponível em: <www.insee.fr/en/nom_def_met/colloques/citygroup/pdf/Canada-Session3.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2006.
- OCDE. *OCDE Economic survey of Canada 2004: Employment Insurance*. OCDE, 2004. Disponível em: <www.oecd.org/dataoecd/51/63/33847659.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2006.
- PETERS, Valerie. *Working and training: first results of the 2003 Adult Education and Training Survey - Education, skills and learning – Research papers*. Canada: Statistics Canada, abr. 2004. Disponível em: <www.statcan.ca/Daily/English/040430/d040430b.htm>. Acesso em: 28 dez. 2006.
- PSAC. “*Karoshi!*” – Reduce stress, workload and work time and improve work-life balance before it’s too late. Issues – Hot topics for collective bargaining. Petroleum Services Association of Canada, no. 5, abr. 2003. Disponível em: <www.psac.com/documents/No.5_karoshi-e.pdf>. Acesso em: 28 dez. 2006.
- SHORTER WORKING TIME. Disponível em: <www.swt.org>. Acesso em: 04 jan. 2007.

STATCAN – Statistics Canada. Disponível em: <www.statcan.ca>. Acesso em: 05 fev. 2007.

_____. *Study: Long-term unemployment – 1976 – 2003*. Disponível em: www.statcan.ca/Daily/English/040421/d040421c.htm. Acesso em: 03 jan. 2007.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. *Work-family balancing and interest for working time reductions: some results from a research conducted in Canada*. Université du Québec, s/d. Disponível em: <<http://teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/eng/information.htm>>. Acesso em: 29 jan. 2007.

UFCW. United Food and Commercial Workers. Disponível em: <www.ufcw.org>. Acesso em: 04 jan. 2007.

WHITE, Julie. *A new look at shorter hours of work in the Communications, Energy and Paperworkers Union*. Canadá: York University, vol. 1, 2002. Disponível em: <www.yorku.ca/justlabour/volume1/jl_white.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2007.

WORK LESS PARTY. *Troubling trends: overwork, underwork, insecure work*. Disponível em: <<http://worklessparty.org/wlitblog/archives/000705.html>>. Acesso em 04 jan. 2007.

5. CHILE

Sumário

5. CHILE 113

Quadro-resumo 114

1. Jornada de trabalho 115

1.1	Jornada regular de trabalho _____	115
1.2	Jornada de trabalho extraordinária _____	117
1.3	Jornada de trabalho em tempo parcial _____	117
1.4	Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada _____	119
1.5	O processo de mudança na jornada de trabalho _____	119

2 A regulação do trabalho 120

3 Estrutura sindical 121

4 Ocupação/Desemprego 123

4.1	Taxas _____	123
4.4	Qualificação do desempregado _____	126
	Siglas e nomes em outro idioma _____	128
	Referências bibliográficas _____	129

Quadro-resumo

Jornada de Trabalho

<p>Jornada regular: Estabelecida por lei. Foi reduzida para 45 horas semanais em janeiro de 2005. Desde 1924 a jornada semanal era de 48 horas. Média anual: 2.077 horas. Média semanal: 42,1 horas em 2005.</p>	<p>Fonte: ENCLA/2006; LABORSTA/2007.</p>
<p>Jornada extraordinária: Máximo permitido: 2 horas diárias ou 12 horas semanais. Legislação: Disposições previstas em lei. Pagamento e/ou compensação: Pagamento de 50% a mais do valor da hora normal, com possibilidade de negociação de uma porcentagem maior com o empregador.</p>	<p>Fonte: DT/2006.</p>
<p>Jornada em tempo parcial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • É um tipo de trabalho relativamente novo. Não há muitos dados sistematizados a respeito. É considerada uma forma de emprego precário, pois, geralmente, os empregados em tempo parcial não desfrutam dos mesmos direitos dos trabalhadores em tempo integral, embora o Código do Trabalho determine o contrário. 	<p>Fonte: CEPAL/2000 e CASEN/1994-2002.</p>
<p>Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • As informações são pouco sistematizadas. Há indícios de seu uso ou pelo menos de uma sugestão para sua adoção. 	<p>Fonte: LYD/2004 e Mintrab/2002-2003.</p>
<p>O processo de mudança da jornada de trabalho: A jornada legal foi reduzida, em 1º de janeiro de 2005, de 48 para 45 horas semanais, sem redução salarial.</p>	<p>Fonte: DT/2006; PYME/2004-2005.</p>

A regulação do trabalho

<p>O primeiro Código do Trabalho foi implementado em 1931, e sofreu várias emendas durante o período militar, principalmente na década de 90. Com a reforma trabalhista de 2001, novos ajustes foram feitos visando à sua modernização.</p>	<p>Fonte: Memoria Chilena/2004; DT/2006.</p>
---	--

Estrutura sindical

<p>Estrutura sindical:</p> <p>A taxa de sindicalização em 2004 era de 11,6% do total da força de trabalho ocupada. Dos 18.047 sindicatos existentes, apenas 9.414 estavam ativos em 2004. A maior autoridade sindical e onde está associada a maioria dos sindicatos é a CUT – <i>Central Única de Trabajadores</i>.</p>	<p>Fonte: DT/2005.</p>
---	------------------------

Ocupação/Desemprego

<p>Taxa de desemprego:</p> <p>6,6% da PEA no trimestre set/nov de 2006.</p>	<p>Fonte: Mintrab/2006</p>
<p>Tempo de desemprego:</p> <ul style="list-style-type: none"> Em 2002, cerca de 14,1 meses eram necessários para o trabalhador conseguir um novo emprego. 	<p>Fonte: LYD/2002.</p>
<p>Seguro:</p> <p>O novo seguro-desemprego foi instituído em 2002. Chama-se <i>Seguro de Cesantía</i> o seguro-desemprego chileno. Ele é válido para todos os trabalhadores desempregados, demitidos com ou sem justa causa. Pode ser recebido por, no máximo, cinco meses e seu valor depende da média salarial dos últimos doze meses do trabalhador.</p>	<p>Fonte: DT/2005.</p>
<p>Qualificação do desempregado:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existem diversos programas que atendem aposentados, jovens, trabalhadores rurais, e outros. Entre eles há <i>Programa de Reinserción y Empleo Regular, destinado a personas cesantes</i> – programa de reinserção e emprego regular, destinado a pessoas desempregadas. 	<p>Fonte: Mintrab/2005 e OIT/2005.</p>

1. Jornada de trabalho

1.1 Jornada regular de trabalho

A jornada de trabalho no Chile é regulada por lei. A Reforma Trabalhista de 2001 reduziu a jornada de 48 para 45 horas semanais. As empresas tiveram três anos para se adequar à nova jornada, que entrou em vigência em janeiro de 2005 em todo o país. Mesmo com a redução de três horas, o país ainda é considerado um dos que possuem jornadas mais extensas no mundo, principalmente nos setores de transporte e mineração. A jornada anual atingiu

2.256 horas em 2001, tendo leve queda em 2003 para 2.244 horas. O jornal *La Nación* do Chile publicou, em fevereiro de 2007, nota sobre um informe produzido pela União de Bancos Suíços, que coloca o Chile como sétimo país no qual mais se trabalha no mundo. Em 2006, a jornada anual teria chegado a 2.077 horas. Embora esse número demonstre queda de 167 horas em relação a 2003, ainda é considerado alto pelas autoridades trabalhistas.

Em 2004, a *ENCLA – Encuesta Laboral*, publicada pelo *Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo*, apresenta, junto com os resultados do ano de 2004, uma avaliação comparativa com os dados de 1998. A análise dos dados aponta para uma tendência geral de redução do tempo de trabalho no país a partir de 1999, conforme atesta a média de horas semanais trabalhadas, que cai de 48,16 horas em 1998 para 46,60 horas em 2004. O banco de dados Laborsta, da OIT, aponta jornada semanal média de 42,1 horas em 2005 no país. Analisando a prática da extensão da jornada por tamanho de empresa, o estudo verificou que, em 2004, as empresas que concentravam as jornadas de maior duração eram as de tamanho médio (47,1 horas semanais) e as pequenas (46,7 horas semanais). Quanto ao ramo de atividade, a diferença intersetorial observada para o ano de 2004 é de 2,20 horas, entre o setor com jornada mais extensa (transporte: 47,7 horas semanais) e o de menor duração (estabelecimentos financeiros: 45,5 horas semanais).

É importante lembrar que os dias de trabalho no país vão de cinco a seis, dependendo da empresa. A média em 2004 foi de 5,5 dias de trabalho por semana. Entretanto, 27,7% das empresas entrevistadas pela ENCLA declararam trabalhar também aos domingos. Somente 1,3% dessas empresas desempenhavam tarefas secundárias, como vigilância e limpeza. As demais executavam o trabalho principal nesse dia. Entre 2002 e 2004 houve aumento desse tipo de trabalho, principalmente em empresas de grande porte – em 2002, 33,4% dessas empresas desempenhavam atividades aos domingos e, em 2004, esse número subia para 58,4%.

1.2 Jornada de trabalho extraordinária

Segundo a legislação vigente no Chile, o valor da hora extraordinária trabalhada é 50% superior ao valor da hora regular do contrato de trabalho. Entretanto, o trabalhador pode negociar com seu empregador uma porcentagem superior, nunca inferior. Para os trabalhadores que têm jornada distribuída em cinco dias, a *Dirección del Trabajo* sugere que as horas em jornada extraordinária sejam realizadas no sexto dia. É possível trabalhar até doze horas extraordinárias semanais ou duas horas por dia. Caso já tenha trabalhado em jornada extraordinária durante a semana, o empregado pode trabalhar no sexto dia apenas o que faltar para completar as doze horas. Esse número, entretanto, não pode ser superior a oito horas.

As horas em jornada extraordinária só podem ser realizadas de modo a atender necessidades e situações temporárias da empresa, devem ser documentadas por escrito e comunicadas aos trabalhadores com antecedência. Sua vigência é de no máximo três meses, mas pode haver renovação.

Segundo dados da *ENCLA – Encuesta Laboral*, há uma tendência de redução na prática da jornada extraordinária pelas empresas. Em 2004, 54,4% das empresas do país adotavam esse sistema, montante 12,6 pontos percentuais (p.p.) inferior ao observado em 1998 (67,0%). Além dessa redução, nota-se uma diferença significativa no emprego desse recurso conforme o tamanho da empresa. As grandes são as que mais empregam a jornada extraordinária (92,8%), diferentemente das micro-empresas (30,2%). Houve também queda de dezessete p.p. no conjunto de trabalhadores que realizou jornada extraordinária em 2004 (30%), em relação ao mesmo grupo de 1998 (47%). O tempo médio de trabalho em jornada extraordinária foi de 51 minutos por dia para cada trabalhador.

1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial

O Código do Trabalho determina que a jornada parcial não pode ser superior a 30 horas semanais. A jornada diária deve ser contínua, mas se

houver acordo entre empregador e trabalhador, pode haver uma interrupção de, no mínimo, meia hora e, no máximo, uma hora não podendo exceder 10 horas. As partes também podem pactuar alternativas de distribuição de jornada. Nesse caso, o empregador, com antecedência mínima de uma semana, poderá determinar qual alternativa será utilizada na semana seguinte. Os trabalhadores em tempo parcial gozam dos mesmos direitos dos trabalhadores em tempo integral. É permitido trabalhar horas extras, em caso de necessidade extraordinária ou situação temporária.

Segundo a CEPAL – *Comisión Económica para América Latina y Caribe*, o Chile não possui instrumentos de pesquisa eficientes para uma medida adequada do trabalho em tempo parcial. Essa modalidade de emprego é relativamente nova no país e, por isso, ainda pouco investigada. Frequentemente, as pesquisas de caracterização social têm suas perguntas modificadas, prejudicando uma análise homogênea dos dados com o passar do tempo. Por esse motivo, a CEPAL utilizou, em 2000, dados da *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional – CASEN* de 1994 – a mais segura em relação aos dados, segundo eles –, para dar um panorama do trabalho em tempo parcial. Nesse período, 10% do total de ocupados no país – cerca de 528 mil pessoas – trabalhavam em tempo parcial, sendo 52% de mulheres.

Apesar de constar no Código do Trabalho que os trabalhadores em tempo parcial possuem os mesmos direitos que os em tempo integral, isso não se verifica. De um modo geral, esse sistema traz poucas vantagens para os trabalhadores de ambos os sexos. Primeiro, por ser uma forma de emprego que cresce em períodos de altas taxas de desemprego, em detrimento das jornadas integrais. Segundo, porque apresenta condições precárias e desfavoráveis, com falta de perspectivas de carreira, baixos níveis de sindicalização e exclusão de benefícios.

Esse tipo de emprego também não facilita a conciliação com atividades extras, na medida em que é realizado em horários extremamente flexíveis, não raro nos finais de semana, sem planejamento e de acordo com as flutuações da demanda da empresa, sendo o maior exemplo o comércio, que emprega boa parte dos trabalhadores em tempo parcial.

1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada

Há poucas informações sobre banco de horas no Chile. Ao que parece, esse sistema não é ainda muito utilizado. Em 2002, pesquisa desenvolvida pelo *Centro de Investigaciones de Mercado de la Universidad Mayor* para o Ministério do Trabalho, mostrou que apenas 14% dos entrevistados prefeririam trabalhar em jornada extraordinária e ganhar em dias livres, ajuste que se daria através do sistema de banco de horas. Segundo esses entrevistados favoráveis ao banco de horas, esse sistema ajudaria a superar os problemas atuais do trabalho, em ritmo mais lento nos dias de ponte de feriado, e permitiria às pessoas ganharem tempo livre. Em 2003, tratando da redução da jornada, o *Ministerio del Trabajo y Previsión Social* publicou um artigo defendendo a adoção de um banco de horas extraordinário, que seria utilizado quando o limite do banco comum fosse esgotado. Entretanto, o artigo não fez qualquer referência ao uso, limitações e aplicações do banco de horas.

1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho

A jornada de trabalho, que desde 1924 era de 48 horas semanais, foi reduzida para 45 horas sem redução salarial em 1º de janeiro de 2005. Todas as empresas com jornadas superiores tiveram de ajustar sua jornada semanal a essa nova norma. Não houve modificação para os que já trabalhavam 45 horas semanais ou menos. O limite diário de 10 horas não foi alterado, nem a distribuição da semana de trabalho em no máximo seis e no mínimo cinco dias.

Podem trabalhar além do novo limite semanal gerentes, administradores e todos que trabalham sem fiscalização superior imediata. Além disso, as pessoas que trabalham em hotéis, restaurantes e clubes também não têm direito a essa redução, sendo que sua jornada é de 60 horas semanais. Entende-se que esses funcionários devem ficar à disposição do público, entretanto, não podem permanecer mais de 12 horas diárias no estabelecimento, têm direito a que duas de suas folgas mensais sejam no domingo e não podem trabalhar mais de cinco dias por semana.

A CPC – *Confederación de la Producción y del Comercio* declarou que as pequenas e médias empresas (PYME – *pequeña y media empresa*) levarão mais tempo até se adaptarem à nova jornada, porque contam com menos recursos e capacidade para efetuar mudanças, diferentemente das grandes empresas. A CPC também destaca que há brechas na nova lei dando margem a interpretação contra os trabalhadores. Por exemplo, foram necessários três ajustes na norma de remuneração, pois muitos empregadores associavam imediatamente menos horas trabalhadas com menor salário.

A CPC também afirmou que três horas a menos de trabalho por semana significam vinte e um dias livres a mais por ano, ou seja, o mesmo que um aumento de salário, algo que os empresários não se dispunham a financiar. Na verdade, esse aumento de salário ocorreria à medida que o valor do salário no fim do mês seria dividido por 180 horas mensais e não mais por 192 horas, como era feito antes da redução da jornada.

A CUT – *Central Unica de Trabajadores* colocou à disposição do público um correio eletrônico para receber denúncias a respeito de empresas que estejam descumprindo a lei. Entende-se que a redução da jornada pode ser um fator importante na diminuição das taxas de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Entretanto, muitos sindicatos também consideram que essa redução só ocorreu devido aos diversos acordos estabelecidos com países desenvolvidos, que possuem jornadas inferiores. A continuidade de uma carga horária de trabalho alta poderia provocar descrédito político por parte desses países e até mesmo sanções comerciais. A redução da jornada é tida, desse modo, como uma vantagem muito grande para os empresários chilenos.

2 A regulação do trabalho

Em fevereiro de 1931, foi aprovado pelo Congresso Nacional Chileno o primeiro Código do Trabalho; anteriormente já existiam várias leis com regulações específicas das condições de trabalho. Esse Código sofreu várias intervenções restritivas durante o governo militar e também durante a década

de 90, dando lugar, em 1994, à edição de um novo Código do Trabalho. Em 2001, foi aprovada a reforma trabalhista, que estabeleceu várias emendas ao Código em matéria de direito individual e coletivo do trabalho, inclusive alterando a duração da jornada de trabalho semanal. Os objetivos gerais da reforma eram aperfeiçoar as normas sobre organização sindical, aumentar o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, incorporar novas modalidades de contratação e aumentar a proteção dos trabalhadores temporários. Além disso, pretendeu “modernizar as relações coletivas de trabalho e inserir a economia nacional em um mercado globalizado e competitivo”.

3 Estrutura sindical

Somente com o fim da ditadura militar chilena, no princípio da década de 90, é que foram reconhecidas as organizações sindicais, constituídas as centrais sindicais, os membros das entidades sindicais passaram a ter maior proteção e as federações e confederações passaram a participar das negociações coletivas. Em função dos efeitos do período da ditadura, o movimento sindical ainda apresenta dificuldades no que diz respeito à capacidade de representação dos trabalhadores e à qualidade de sua intervenção como elemento de poder e influência na sociedade. A existência de sindicatos pequenos, a baixa filiação, a falta de unidade e um grande número de sindicatos em situação de recesso²⁶ demonstram as suas dificuldades no contexto social do país.

A participação das mulheres no movimento sindical é considerada baixa. De um modo geral, isso é atribuído a uma “cultura” machista, que exclui mulheres dessa prática. Dentro do movimento, há os que digam que as condições são exatamente as mesmas, independentemente de gênero, e que

²⁶ Os sindicatos chilenos “vigentes” são aqueles que existem como organização, mas não necessariamente atuam, participam de negociações e apóiam o trabalhador. Quando isso ocorre, eles são chamados de vigentes, mas em recesso, por estarem com suas atividades paralisadas. Já os que estão em situação oposta são chamados de vigentes ativos. Isso ocorre porque, pela legislação chilena, é possível que se constituam sindicatos de caráter eventual ou transitório.

são as próprias mulheres que não se interessam pelo tema. Aos jovens também é atribuída falta de interesse e conhecimento de seus direitos trabalhistas. Eles estariam muito mais preocupados com questões individuais do que com as coletivas. Além disso, não existe ainda estabilidade empregatícia e teme-se que a sindicalização possa servir de impedimento para isso.

O caso dos trabalhadores temporários também é difícil. Avalia-se a possibilidade de que, ao sindicalizar-se, sejam demitidos devido à vulnerabilidade da inserção no mercado de trabalho. Segundo a *Dirección del Trabajo*, os empregadores de trabalhadores temporários e sazonais os taxam de conflituosos quando se sindicalizam e não os contratam mais, quando não os demitem. O caráter cíclico dos empregos gera nesses trabalhadores o medo de não conseguir mais trabalho, principalmente na agricultura. Além disso, os temporários são os mais desprotegidos pela lei trabalhista, pois não podem negociar coletivamente, não possuem qualquer estabilidade, trabalham excessivamente, recebem baixos salários e não têm perspectiva de formação e funcionamento de sindicato.

A maioria dos sindicatos do país está filiada à CUT – *Central Única de Trabajadores*. Ela possui uma direção nacional integrada por quarenta e cinco membros, dentre os quais é eleito um comitê de quinze pessoas para comandar as negociações com o governo. Para se filiar é necessário que o sindicato pertença a uma federação. Desse modo, os sindicatos de pequenas empresas que não possuem federação não podem participar.

Em 2004, havia 18.047 sindicatos vigentes no Chile. Desses, apenas 9.414 estavam ativos. A maioria, 4.015, pertencia à indústria. Em segundo lugar, estava o comércio, com 3.023 e em terceiro os serviços comunais, com 2.963. Em último, o ramo da eletricidade, com 164 sindicatos. O maior número de filiados está no ramo de serviços comunais, com 134.020 filiados e o menor número está no ramo de eletricidade, com 9.484 filiados. A taxa de sindicalização, para o mesmo período, era de 11,6% do total da força de trabalho ocupada, cerca de 680 mil pessoas. Segundo dados publicados pela *Dirección del Trabajo* a respeito da progressão sindical no Chile, o início da

década de 90 registrou um dos maiores índices de sindicalização no país, cerca de 15% da força de trabalho ocupada entre 1990 e 1991.

4 Ocupação/Desemprego

4.1 Taxas

Em janeiro de 2007, a CEPAL informou que em 2006 o desemprego aberto caiu em dezessete dos dezenove países da América Latina e Caribe, atingindo a média de 8,7% na região. No Chile, dados publicados em *Cifras de Empleo* do *Ministerio Del Trabajo y Previsión Social* mostram que a taxa de desemprego no trimestre setembro-novembro de 2006 foi de 6,6%, atingindo seu nível mais baixo, desde o período de maio-julho de 1998. Ainda segundo essa fonte, a tendência de queda do desemprego no país fica ainda mais evidente quando são comparados os trimestres de setembro-novembro de 2005 e 2006: 8,8% e 6,6%, respectivamente.

Quanto a gênero, a taxa de desemprego foi de 7,7% para os homens e 6,1% para as mulheres, no trimestre setembro-novembro de 2006, o que representa uma queda de 2,4% e 1,9% respectivamente, em relação ao mesmo trimestre de 2005. Além da taxa de desemprego ser menor entre as mulheres, sua entrada no mercado de trabalho têm sido superior à dos homens. Entre 1990 e 2003, a força de trabalho feminina aumentou 40,3%, enquanto a masculina cresceu apenas 18,8%, segundo estudo de sexo e trabalho feito pela *Dirección del Trabajo* em 2004. Esse estudo também mostra que 57,4% das empresas de serviços sociais e pessoais e 24,9% dos estabelecimentos financeiros possuíam, em 2002, quadro de funcionários composto por mais de 50% de mulheres.

Entre os desempregados, os jovens são os mais afetados no Chile. A tendência de maior desemprego entre a população jovem vem-se mantendo, segundo dados da *Cifras de Empleo*. No trimestre setembro-novembro de 2006, os jovens entre 15 e 19 anos representavam 24,5% dos desempregados, montante superior em quase dez pontos percentuais à taxa registrada para

aqueles com idade entre 20 e 24 anos: 15,2%. Apesar de consideradas altas, as taxas de desemprego para esses dois grupos etários sofreram uma redução. Para os jovens de 15 a 19 anos, o desemprego atingiu 34% em 2004, baixando para 26% em 2005. Já entre os jovens de 20 a 24 anos, o desemprego caiu nesse mesmo período de 22% para 18,5%.

4.2 Tempo de desemprego

Em julho de 2002, o instituto *Libertad y Desarrollo* realizou uma pesquisa por amostragem com maiores de 18 anos, distribuídos pelas principais regiões do país. Foi apurado que a média de tempo de desemprego era de 14,1 meses. Dentre os pesquisados, 33% admitiam levar até seis meses para conseguir um novo emprego, enquanto 53% se diziam desempregados há mais de treze meses, tempo considerado elevado.

4.3 Seguro-desemprego

Em 2002 entrou em vigência o atual sistema de subsídio para desempregados. Ele é chamado de *Seguro de Cesantía* e funciona paralelamente ao antigo sistema chamado *Subsídio de Cesantía* e os trabalhadores devem optar por um deles. A criação desse novo seguro-desemprego ocorreu em um momento de grande debate sobre a real ajuda do benefício anterior, que pagava no máximo 17 mil pesos chilenos²⁷ por mês. Mesmo com remuneração superior ao *Subsídio Cesantía*, nem todos os trabalhadores optaram pelo novo sistema e não há dados que mostrem suas motivações.

O *Seguro de Cesantía* cobre todos os trabalhadores do setor privado que tenham aderido ao seguro e sejam despedidos com ou sem justa causa. Junto ao benefício monetário, o seguro incorpora o pagamento de mensalidade de seguro-saúde e apoio na busca por um novo emprego. Os trabalhadores com contrato por tempo indeterminado devem contribuir com 0,6% de seu salário mensalmente (condição para que tenham direito ao benefício) e os

²⁷ Aproximadamente R\$ 66,00 em 13/02/2007. Fonte: Banco Central.

empregadores com 2,4% do valor do mesmo. No caso dos trabalhadores com contrato por tempo determinado, fica a cargo do empregador o pagamento de 3% sobre o valor do salário correspondente. Esse dinheiro é administrado pela *Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile S.A.* Não tem direito ao seguro os funcionários públicos, membros das Forças Armadas, trabalhadores independentes de uma empresa ou autônomos – dada a inexistência de contratos de trabalho regidos pelo Código de Trabalho – e as empregadas domésticas, pois todos estão cobertos por outro tipo de proteção. Os menores de 18 anos e os pensionistas também não têm esse direito.

Para receber o benefício, os trabalhadores por tempo determinado devem ter contribuído por pelo menos seis meses contínuos ou descontínuos e aqueles com contrato por tempo indeterminado devem ter contribuído por pelo menos doze meses contínuos. Além disso, existe o chamado *Fondo de Cesantía Solidario*, que é uma ajuda extra aos trabalhadores demitidos sem justa causa que tenham contribuído por pelo menos doze meses consecutivos. Dos 2,4% pagos pelo empregador ao *Seguro de Cesantía*, 0,8% é destinado a esse fundo. Não se pode receber o *Fondo* por mais de duas vezes num período de cinco anos.

Quando o trabalhador é demitido, é feita uma média de suas doze últimas remunerações. O pagamento do seguro é feito por, no máximo, cinco meses. No primeiro mês, o trabalhador recebe 50% da média salarial. Nos meses seguintes, o valor a ser recebido cai 5% a cada trinta dias. As quantias máximas a serem recebidas estão entre 125 mil e 75 mil pesos chilenos para o primeiro e quinto mês, respectivamente. As quantias mínimas estão entre 65 mil e 30 mil pesos chilenos, também para o primeiro e quinto mês, respectivamente. Aos que pedirem demissão, é pago aproximadamente 25% do salário mensal para cada doze meses de recolhimento do seguro.

O recebimento do seguro pode ser suspenso antes do prazo se o trabalhador recusar uma oferta de trabalho, cuja remuneração seja pelo menos igual a 50% do valor da parcela do seguro recebido no último mês. Isso também ocorre se ele recusar a bolsa de capacitação oferecida pela OMIL – *Oficina Municipal de Información Laboral* e financiada pelo *Servicio Social de*

Capacitación y Empleo – SENCE, ou ainda se abandonar qualquer outro curso de capacitação de que esteja participando.

Os trabalhadores que se aposentarem, exceto invalidez parcial, podem sacar imediatamente o valor acumulado de seu seguro. Em caso de falecimento do trabalhador filiado ao *Seguro de Cesantía*, o valor total do fundo é pago às pessoas indicadas pelo trabalhador. Caso ele não tenha feito qualquer especificação, o pagamento será feito pela seguinte ordem: cônjuge, filhos, legítimos ou não, e pais. Se não houver esses parentescos, o valor se constituirá em herança.

4.4 Qualificação do desempregado

Existem programas de capacitação de empregados e desempregados, população rural, aposentados e jovens.

- *Programa de Reinserción y Empleo regular, destinado a personas cesantes* – Programa de reinserção e emprego regular, destinado a pessoas desempregadas: este programa é comandado pelo FOSIS – *Fondo de Solidariedad e Inversión Social* através de instituições ou organismos intermediários, sendo beneficiárias todas as pessoas desempregadas. A partir de 2003, foi dada prioridade aos adultos inscritos no *Programa Puente*, que cadastra famílias com adultos desempregados. As pessoas interessadas devem apresentar no ato da inscrição um certificado de desemprego, comprovando sua situação. O objetivo principal é dar ferramentas para que o trabalhador consiga um novo emprego de forma independente.
- *Programa de Nivelación de Competencias Laborales* - Programa de Nivelção de Competências Laborais: dirigido a homens e mulheres entre 18 e 40 anos para a conclusão do ensino fundamental e desenvolvimento de habilidades laborais básicas. Os horários e formas de trabalho são flexíveis, dependendo da possibilidade do interessado. Ele recebe uma bolsa de 25 mil pesos, seguro contra acidentes, 10 mil pesos para os aprovados na primeira prova e material didático gratuito

e o programa se desenvolve nas *Oficinas Municipales de Información Laboral* – OMIL e nas *Direcciones de Desarrollo Comunitario*. Os candidatos devem estar fora da escola há mais de dois anos e ter cursado até o 6º. ano do ensino fundamental.

- *Talleres de Capacitación Turística para el Adulto Mayor* – Oficinas de Capacitação Turística para o Adulto Idoso: dirigidas aos adultos com mais de 60 anos que participem ativamente de organizações focadas no público dessa faixa etária. Visam dar capacitação para que essas pessoas possam desenvolver atividades turísticas dentro dessas organizações. São desenvolvidas pelo *Servicio Nacional de Turismo* – SERNATUR.
- *Programa INDAP-SENCE de Capacitación* – Programa INDAP-SENCE de Capacitação: é dirigido aos pequenos agricultores, por meio de um convênio entre o *Servicio Nacional de Capacitación y Empleo* – SENCE e o *Instituto de Desarrollo Agropecuario* – INDAP. Esses órgãos financiam atividades de capacitação, para que os agricultores atualizem seus conhecimentos e adquiram novas formas de trabalho. Através desse programa, os usuários do INDAP podem ter acesso ao *Fondo de Capacitación a la Micro y Pequeña Empresa* – FONCAP-PYME. Para fazer parte é necessário estar há pelo menos dezoito meses na atividade desenvolvida, não ter como sócios outras pessoas jurídicas e não ter cometido qualquer infração trabalhista ou tributária nos últimos dezoito meses.
- *Programa de Formación en Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos* – Programa de Formação em Ofícios para Jovens de Escassos Recursos: é vinculado ao Ministério do Trabalho e executado através de instituições sem fins lucrativos que fazem parte do SENCE - *Servicio Nacional de Capacitación y Empleo*. Seu objetivo é fornecer capacitação aos jovens que tenham abandonado a escola. O interessado deve comprovar, junto às OMIL - *Oficinas Municipales de Información Laboral* possuir poucos recursos, ter entre 16 e 30 anos, estar desempregado ou subempregado, não ter terminado o ensino

formal, não estar no sistema escolar e nunca ter sido beneficiário do programa. O objetivo é proporcionar qualificação em ofícios ou ocupações para jovens, aumentando a possibilidade de inserção no mercado de trabalho.

Siglas e nomes em outro idioma

CASEN - *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional* – Pesquisa de Caracterização Socioeconômica Nacional.

CEPAL - *Comisión Económica para América Latina y Caribe* – Comissão Econômica para a América Latina e Caribe.

CPC – *Confederación de la Producción y del Comercio* – Confederação da Produção e do Comércio.

CUT – *Central Única de Trabajadores* – Central Única dos Trabalhadores.

DT – *Dirección del Trabajo* – Direção do Trabalho (Ministério do Trabalho)

ENCLA - *Encuesta Laboral* – Pesquisa Trabalhista.

FONCAP-PYME – *Fondo de Capacitación a la Micro y Pequeña Empresa* – Fundo de Capacitação para a Micro e Pequena Empresa.

FOSIS – *Fondo de Solidariedad e Inversión Social* – Fundo de Solidariedade e Investimento Social.

INDAP – *Instituto de Desarrollo Agropecuario* – Instituto de Desenvolvimento Agropecuário.

INE – *Instituto Nacional de Estadística de Chile* – Instituto Nacional de Estatística do Chile.

LYD – *Libertad y Desarrollo* – Liberdade e Desenvolvimento.

Memoria Chilena – *Site sobre a história chilena.*

Mintrab – *Ministerio del Trabajo* – Ministério do Trabalho.

OIT – Organização Internacional do Trabalho.

OMIL – *Oficinas Municipales de Información Laboral* – Oficinas Municipais de Informação Trabalhista.

PYME – *Diario de la Pequeña y Media Empresa* – Site voltado para notícias das pequenas e médias empresas.

SENCE – *Servicio Nacional de Capacitación y Empleo* – Serviço Nacional de Capacitação e Emprego.

SERNATUR – *Servicio Nacional de Turismo* – Serviço Nacional do Turismo.

Referências bibliográficas

- ARCIS. Nuevo proyecto de seguro de desempleo: pocas novedades, viejas insuficiencias. Universidad de Artes y Ciencias Sociales: Escuela de Ingeniería Comercial – *Visiones Económicas*, abr. 2000. Disponível em: <<http://168.96.200.17/ar/libros/chile/arcis/fazio.rtf>>. Acesso em: 23 ago. 2006.
- CEPAL/ECLAC. *El trabajo a tiempo parcial en Chile ¿constituye empleo precario?* Reflexiones desde la perspectiva de género. Santiago de Chile: CEPAL/ECLAC – Unidad Mujer y Desarrollo, jan. 2000. Disponível em: <<http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/4/4344/P4344.xml&xsl=/mujer/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xslt>>. Acesso em: 27 nov. 2006.
- _____. *Notas de la Cepal n.º. 50*. Comisión Económica para América Latina y Caribe, 2006. Disponível em: <<http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/prensa/noticias/notas/9/27719/P27719.xml&xsl=/prensa/tpl/p5f.xsl&base=/prensa/tpl/top-bottom.xsl>>. Acesso em: 31 jan. 2007.
- CHILE 21. Reformas Laborales – Reducción de la jornada de trabajo. Fundación Chile 21: *Agenda Pública*, n.6, nov. 2001. Disponível em: <<http://alegislativo.bcn.cl/alegislativo/pdf/cat/docs/4474-13/757.pdf>>. Acesso em: 25 ago. 2006.
- DÍAZ, Ximena; TODARO, Rosalba. *Riesgos e inseguridades de las nuevas formas de uso flexible del tiempo de trabajo*. Disponível em: <www.expansiva.cl/en_foco/documentos/06102004132859.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2006.
- DT. Beneficios de reducir la jornada e inequidades por resolver. Dirección del Trabajo: *Temas Laborales*, ano 10, no. 23, ago. 2005. Disponível em: <www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-86658.html>. Acesso em: 14 jan. 2007.
- _____. *Compendio de series estadísticas 1990-2004*. Disponível em: <www.dt.gob.cl>. Acesso em: 24 jul. 2005.
- _____. ENCLA – *Encuesta Laboral 2004*. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 2007. Disponível em: <www.dt.gob.cl>. Acesso em: 30 jan. 2007.
- _____. Flexibilidad Laboral. Dirección del Trabajo. *Temas Laborales*, año 7, número especial, dez. 2002. Disponível em: <www.dt.gob.cl>. Acesso em: 24 nov. 2006.

- _____. *Género y trabajo* – Compendio de estadísticas según sexo. Dirección del Trabajo, dez. 2004, 134 pp. Disponível em: <www.dt.gob.cl>. Acesso em: 24 out. 2006.
- _____. *Relaciones de trabajo y empleo en Chile* – ENCLA 2002. Dirección del Trabajo, set. 2003. Disponível em: <www.dt.gob.cl>. Acesso em: 24 out. 2006.
- ESTUDIO JURIDICO. *Preguntas frecuentes en materia de Seguro de Cesantía*. Disponível em: <www.estudio-juridico.cl/seguocesantia1.htm>. Acesso em: 01 dez. 2006.
- GAZMURI, Consuelo. *Modernización de la justicia del trabajo: la reforma que viene*. Dirección del Trabajo: Departamento de Estudios, s/d. Disponível em: <www.dt.gob.cl>. Acesso em: 17 out. 2006.
- G., Verónica Riquelme. El tiempo de trabajo. *Temas Laborales*, n.11, s/d. Disponível em: <www.dt.gob.cl>. Acesso em: 27 out. 2006.
- GUERRA, Arnaldo Pérez. Jornada de 45 horas. *La Insignia*, 27 jan. 2005. Disponível em: <www.lainsignia.org>. Acesso em: 23 out. 2006.
- GUTIÉRREZ, Iván Valdés. El desempleo, una tragedia con responsables. *La Insignia*, 07 jan. 2005. Disponível em: <www.lainsignia.org>. Acesso em: 23 out. 2006.
- GUZMÁN, Eugenio; LLANES, Ignacio. Impacto del desempleo en Chile 2002. *Informe Político* n. 76. Libertad y Desarrollo, ago. 2002. Disponível em: <www.lyd.com/biblioteca/serie/politico/serie_informe_politico_76.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2006.
- HARDY, Clarisa. *Reducción de la jornada laboral, calidad de vida y del trabajo*. Fundación Chile 21, 2001. Disponível em: <www.chile21.cl/voz/2001/27.act>. Acesso em: 22 out. 2006.
- LA NACIÓN. Trabajo: el mal de moda en Santiago. *Jornal La Nación*, fev. 2007. Disponível em: <http://www.lanacion.cl/prontus_noticias/site/artic/20070207/pags/20070207204156.html>. Acesso em: 15 fev. 2007.
- LABORSTA. *Statistics*. OIT, 2007. Disponível em: <<http://laborsta.ilo.org>>. Acesso em: 15 jan. 2007.
- MEMORIA CHILENA. *Orígenes de la legislación laboral en Chile (1924-1931)* – De las Leys Laborales al Código del Trabajo. Disponível em: <www.memoriachilena.cl>. Acesso em: 28 nov. 2006.
- MIDEPLAN. *Encuesta de caracterización socioeconomica nacional* – CASEN 2003 – Principales resultados empleo. Ministerio de Planificación y Cooperación, 2003. Disponível em: <www.mideplan.cl/casen/>. Acesso em: 28 ago. 2006.
- MINTRAB. *Cifras de Empleo sep-nov 2006*. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Disponível em: <http://www.mintrab.gob.cl/descargar/CIFRAS_EMPLEO_SEP-NOV_2006.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2007.

- _____. Pactos de adaptabilidad de la jornada de trabajo. Ministerio del Trabajo y Previsión Social: *Agenda Laboral*, n.3, mai. 2003. Disponível em: <www.mintrab.gob.cl>. Acesso em: 23 nov. 2006.
- MIZALA, Alejandra; ROMAGUERA, Pilar. *La legislación laboral y el mercado del trabajo en Chile*, s/d. Disponível em: <<http://ideas.repec.org/p/edj/ceauch/116.html>>. Acesso em: 18 nov. 2006.
- P., Rosita Camhi. Participación laboral de la mujer: mitos y realidades – *Informe Social* n.84. Libertad y Desarrollo, ago. 2004. Disponível em: <www.lyd.org/biblioteca/serie/Social/84_serie_informe_social.pdf>. Acesso em: 28 out. 2006.
- PEÑA, Ana Verónica. Insaciables. *Jornal La Nación*: 26 set. 2004, p. 3-6. Disponível em: <www.lanacion.cl>. Acesso em: 12 set. 2006.
- PYME. Jornada laboral de 48 horas semanales ya es historia. *Diario PYME*, 03 jan. 2005. Disponível em: <www.diariopyme.cl/newtenberg/1724/printer-65360.html>. Acesso em: 27 out. 2006.
- PYME. Reducción de la jornada laboral golpeará más fuerte a las Pyme. *Diario PYME*, 30 nov. 2004. Disponível em: <www.diariopyme.cl/newtenberg/1715/printer-65018.html>. Acesso em: 27 out. 2006.
- R., Juan Sebastián Gumucio. *Nuevo seguro de desempleo en Chile*. Red de información alternativa de seguridad social, dez. 2002. Disponível em: <www.redsegsoc.org.uy>. Acesso em: 26 nov. 2006.
- SENADO. *Proponen medidas concretas para disminuir tasa de desempleo*. Senado Republica de Chile, 29 jun. 2005. Disponível em: <www.senado.cl>. Acesso em: 29 out. 2006.
- VALENZUELA, Emilio Morgado. Las reformas laborales y su impacto en el funcionamiento del mercado de trabajo. *CEPAL*, jul. 1999, 40 pp. Disponível em: <www.eclac.cl>. Acesso em: 20 jul. 2005.
- YANES, Hugo; ESPINOSA, Malva. Sindicalismo en Chile: un actor que sobrevive contra viento y marea. Dirección del Trabajo: *Temas Laborales* n.8, s/d. Disponível em: <www.dt.gob.cl>. Acesso em: 27 out. 2006.

4. CHINA

Sumário

4. CHINA	132
Quadro-resumo	133
1 Jornada de trabalho	134
1.1 Jornada regular de trabalho _____	134
1.2 Jornada de trabalho extraordinária _____	136
1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial _____	137
1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada _____	137
1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho _____	138
2 A regulação do trabalho	138
3 Estrutura sindical	139
4 Ocupação/Desemprego	140
4.1. Taxas _____	140
4.2 Tempo de desemprego _____	141
4.3 Seguro desemprego _____	141
4.4 Qualificação do desempregado _____	142
Siglas e nomes em outro idioma _____	145
Referências bibliográficas _____	145

Quadro-resumo

Jornada de Trabalho

<p>Jornada regular:</p> <p>De acordo com as Leis de Trabalho, a jornada máxima permitida é de 44 horas semanais, em média. Porém, existe conflito com uma decisão tomada pelo Conselho de Estado que limita jornada em 40 horas semanais.</p> <p>Média semanal: 44,6 horas para as principais regiões urbanas do país.</p>	<p>Fonte: OIT/2005.</p>
<p>Jornada extraordinária:</p> <p>3 horas por dia ou um máximo de 36 horas mensais.</p> <p>Média semanal: 7,9 horas.</p> <p>Legislação: Disposições previstas em lei.</p> <p>Pagamento e/ou compensação: para dias da semana, 150% sobre o valor da hora normal de trabalho. Em dias de descanso semanal, 200%, ou dias de folga como compensação. Durante os feriados públicos, o valor a ser pago é de 300%.</p>	<p>Fonte: China Labor Watch/2005; OIT/2005.</p>
<p>Trabalho em tempo parcial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não há definição exata para jornada em tempo parcial. Os trabalhadores considerados como com jornada parcial são aqueles que trabalham para o mesmo empregador não mais do que cinco horas por dia em média ou não mais do que trinta horas por semana no total. São considerados horistas. 	<p>Fonte: OIT/2005.</p>
<p>Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existem arranjos como o “acordo de jornada de trabalho irregular” e o <i>flexitime</i>, que possibilitam formas alternativas de compensação em dias de folga ou horas livres durante o expediente. 	<p>Fonte: OIT/2005.</p>
<p>O processo de mudança na jornada de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A jornada foi reduzida de 48 para 44 horas semanais em 1994. Há uma proposta de sua redução para 40 horas semanais, mas ela ainda é objeto de disputa entre o Conselho de Estado e as Leis de Trabalho. 	<p>Fonte: OIT/2005.</p>

A regulação do trabalho

<ul style="list-style-type: none"> • Leis de Trabalho da China. Foram implementadas a partir do Ato de Trabalho, de 1994. Seu conteúdo trata de contratos de trabalho, promoção de emprego, jornada de trabalho, férias, proteção especial para mulheres e jovens trabalhadores, seguridade social, entre outros. 	<p>Fonte: China Labor Watch/2006.</p>
--	---------------------------------------

Estrutura sindical

<p>Estrutura sindical:</p> <p>Havia em 2002 cerca de 171.300 sindicatos no país, com quase 134 milhões de filiados. A Federação de Sindicatos de Toda a China foi fundada em 1 de maio de 1925 e possui cerca de 103 milhões de filiados.</p>	<p>Fonte: Asian Philanthropy/2007; OIT/2005.</p>
--	--

Ocupação/desemprego

<p>Taxa de desemprego:</p> <p>4,2% – taxa de desemprego urbano registrado.</p>	<p>Fonte: OCDE/2005; China Daily/2006.</p>
<p>Tempo de desemprego:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entre 1996 e 2001, cerca de 34,8% dos desempregados levaram até doze meses para conseguir um novo emprego. 	<p>Fonte: CULS/2001.</p>
<p>Seguro:</p> <p>O seguro-desemprego foi implantado de forma definitiva em 1986. O período de recebimento não pode exceder 24 meses. Em 2005, 100 milhões de trabalhadores eram cobertos pelo seguro.</p>	<p>Fonte: Chinagate/2006.</p>
<p>Qualificação do desempregado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existem centros de emprego, nos quais os desempregados devem inscrever-se para obter informações sobre novos postos de trabalho, treinamento e guia vocacional. O período máximo de participação é de seis meses. Ainda há programas para deficientes e para desempregados que queiram abrir um negócio próprio. 	<p>Fonte: MHLW/2005.</p>

1 Jornada de trabalho

1.1 Jornada regular de trabalho

A jornada de trabalho é regulada por lei, mas existe um conflito no que diz respeito à sua duração. Segundo o Artigo 36 das Leis de Trabalho de 1994, não se deve exceder 8 horas de trabalho por dia ou, no máximo, uma média de 44 horas semanais. Mas, em março de 1995, o Conselho de Estado editou outra decisão que diminuía a jornada para 40 horas semanais. Considerando que algumas empresas teriam dificuldade para realizar essa redução, foi dado um prazo de dois anos para seus ajustes.

Entretanto, a existência de duas jornadas tem trazido confusão e disputa, uma vez que o Conselho de Estado não está apto a implementar esse tipo de lei sem que seu conteúdo esteja de acordo com todas as regulamentações das Leis de Trabalho. Mas, ao mesmo tempo, o Conselho de Estado é responsável pela implementação de determinadas diretrizes das Leis de Trabalho. A sugestão indicada pelas autoridades do país é que as Leis de Trabalho absorvam a decisão do Conselho de Estado. Nesse caso, seria importante levar em consideração as desigualdades entre empresas, regiões e profissões, já que em algumas delas a jornada é maior ou menor do que oito horas diárias.

Segundo dados da pesquisa publicada pela OIT – Organização Internacional do Trabalho em 2005²⁸ sobre jornada de trabalho, a média de horas trabalhadas por semana na China era 44,6 horas entre 2003 e 2004, para as principais regiões urbanas do país²⁹. Esse resultado indica que a jornada básica atinge o que estipula as Leis de Trabalho, mas excede as horas determinadas pelo Conselho de Estado. Certo cuidado é necessário ao analisar os dados, devido à variação de jornada existente entre indivíduos. Cerca de 20% dos trabalhadores pesquisados trabalhavam mais de 50 horas por semana.

A pesquisa também revelou que longas jornadas são mais comuns entre solteiros, divorciados e viúvos. Os primeiros trabalham em média 45,3 horas semanais e os últimos, 46,3 horas. O sexo masculino, de um modo geral, cumpre jornadas mais longas, cerca de 45,9 horas. Entretanto, a jornada das mulheres não é muito inferior, sendo de 43,4 horas semanais. Jovens com menos de 20 anos também trabalham jornadas mais longas, cerca de 49,8 horas semanais, contra uma média de 45 horas para os que estão entre 21 e 30 anos.

A baixa escolaridade é um fator associado às longas jornadas, sendo de 51,6 horas semanais para aqueles com ensino fundamental ou menos. Pessoas com contratos de trabalho temporário estão sujeitas a maiores jornadas, de aproximadamente 46,1 horas semanais. Os setores de

²⁸ Vide bibliografia.

²⁹ Pequim, Guangzhou e Changsha.

eletricidade, gás e água e construção têm jornada média de 49,4 horas e 47,9 horas semanais, respectivamente. Os setores que registraram as menores jornadas são o de transporte e telecomunicações, 41,3 horas semanais, e serviço social, 41,6 horas semanais.

1.2 Jornada de trabalho extraordinária

A jornada de trabalho extraordinária é regulada por lei e não pode exceder três horas por dia. Ela é permitida apenas em caso de urgência, como desastre natural, acidentes ou outras razões que possam comprometer a produtividade da empresa. Para essas ocasiões especiais, a jornada extraordinária pode ser maior, mas não deve exceder 36 horas por mês. Os trabalhadores devem ser consultados se aceitam ou não trabalhar em jornada extraordinária.

O pagamento dessa jornada é feito de forma diferenciada. As horas excedidas durante a semana normal de trabalho valem 150% a mais sobre seu valor corrente. Para horas realizadas nos dias de descanso semanal, a porcentagem é de 200%. Caso essas horas sejam trabalhadas em dias de feriado público, deve-se pagar 300% sobre o valor da hora normal. Em alguns casos, pode não haver compensação financeira pela realização de jornada extraordinária. A legislação determina que aqueles que forem chamados a trabalhar em dias de descanso semanal podem escolher compensar essas horas em dias de folga. Isso não é válido para dias de trabalho comum, tampouco para feriados.

De acordo com pesquisa publicada pela OIT – Organização Internacional do Trabalho em 2005³⁰, cerca de 41% dos trabalhadores das principais áreas urbanas realizaram jornada extraordinária durante os dias normais de trabalho da semana anterior à pesquisa e 38% trabalharam em seu dia de folga. A média é de 7,9 horas extraordinárias por semana. A pesquisa também mostrou que os trabalhadores não colocam objeções na execução dessa jornada, pois acreditam que ela constitui importante fonte de renda, não sendo percebida como imposta ou forçada. Contrariando o que estipula a lei,

³⁰ Idem 1.

cerca de 51% dos empregados que trabalharam em jornada extraordinária durante a semana normal de trabalho não haviam recebido qualquer pagamento adicional. Não somente as empresas privadas, como também as empresas estatais do país desrespeitam a legislação a esse respeito. Os mais explorados em relação à jornada extraordinária não remunerada são os migrantes, trabalhando em áreas como construção civil, segurança e garçons.

1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial

Não há definição exata para jornada em tempo parcial na China. Os trabalhadores considerados como jornada parcial são aqueles que trabalham para o mesmo empregador não mais que cinco horas/dia ou não mais que trinta horas/semana. De um modo geral, seu pagamento é calculado por hora. Essa forma de trabalho ainda é rara, pelo menos nos setores urbanos.

Diferentemente da maioria dos países, os homens são os que mais trabalham em tempo parcial. Eles representam 53,9% dos empregados horistas em Pequim, enquanto que as mulheres representam 46,1%. Grande parte dos trabalhadores demitidos tem buscado empregos em tempo parcial, para fazer frente ao desemprego.

1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada

Não há referências sobre Banco de Horas. Há o chamado “acordo de jornada de trabalho irregular”, aplicado quando não há possibilidade de medir a jornada trabalhada pelo padrão das oito horas diárias. Quando a jornada irregular é superior a essa quantidade, o empregado deve, obrigatoriamente, compensá-las em dias de folga.

Há também um sistema chamado *flexitime*, que divide a jornada de trabalho em duas partes. A primeira parte são as horas de trabalho de pico, durante as quais todos os trabalhadores devem estar na empresa. A segunda parte são as horas de trabalho flexíveis, durante as quais os trabalhadores podem escolher quando desejam trabalhar. Para assegurar uma jornada de

trabalho suficiente, geralmente a média diária de horas de trabalho não é inferior à jornada de oito horas.

1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho

Com a reforma nas leis trabalhistas em 1994, a jornada de trabalho padrão foi diminuída de 48 para 44 horas semanais. As 48 horas vigoraram por mais de 40 anos no país. Além da redução para 44 horas, em conformidade com a Convenção pela Semana de 40 Horas da Organização Internacional do Trabalho, o governo chinês determinou a adoção progressiva da jornada de trabalho de 40 horas semanais. Embora o Conselho de Estado já tenha editado a adoção dessa jornada em 1995, ela ainda não é consensualmente praticada no país. Não há consenso sobre o órgão legal responsável por sua implementação, se o Ministério do Trabalho, através das Leis de Trabalho, ou se o Conselho de Estado. Ambos são independentes em determinadas decisões, mas se complementam em outras e têm disputado a responsabilidade sobre esse tema. Entretanto, segundo publicação sobre leis trabalhistas na China, do *Asian Labour Update* em 2003, a jornada efetivamente válida é a de 40 horas semanais.

2 A regulação do trabalho

No país existem as chamadas Leis de Trabalho da China que foram implementadas a partir do Ato de Trabalho, de 1994. Seu conteúdo trata de contratos de trabalho, promoção de emprego, jornada de trabalho, férias, proteção especial para mulheres e jovens trabalhadores, seguridade social, entre outros. Essas leis se aplicam a todas as organizações empresariais e individuais e trabalhadores que mantenham vínculo empregatício.

Uma das maiores reivindicações dos trabalhadores é a melhoria na segurança do trabalho, principalmente nas minas de carvão. De acordo com

publicação do *site China Labour Bulletin*, cerca de 2.187 pessoas morreram nos primeiros cinco meses de 2005 nas minas. Em todos os tipos de indústria considerados, uma média de 300 trabalhadores morreram por dia em acidentes na primeira metade de 2005. Devido a isso, o governo chinês estuda introduzir uma cláusula indenizatória na legislação com pagamento aos trabalhadores feridos e as famílias dos trabalhadores mortos em acidentes de trabalho.

3 Estrutura sindical

Os sindicatos são regulamentados pela Lei Sindical da República Popular da China. É dever dos sindicatos investigar qualquer acidente de trabalho e organizar aulas técnicas e educacionais, depois do horário de trabalho, como forma de melhorar as habilidades de seus trabalhadores. A Constituição dos Sindicatos Chineses estipula que a filiação a um sindicato é aberta a todos os trabalhadores braçais e não-braçais, que recebam salário com meio principal de sobrevivência.

A Federação de Sindicatos de toda a China (ACFTU) é a principal Central Sindical Chinesa. Foi fundada em 01 de maio de 1925 e possui cerca de 134 milhões de filiados. Sob a tutela da Federação, há 31 federações de província, federações autônomas e regionais e 10 sindicatos nacionais. A constante informalização do mercado de trabalho chinês levou a Federação a perder milhares de filiados até o fim dos anos 90.

No que diz respeito à representação especificamente feminina, tem-se a Federação das Mulheres de Toda a China, fundada em 1949. Seu intuito é representar e proteger os direitos das mulheres, mobilizando-as, promovendo educação e lutando pela implementação de programas nacionais de desenvolvimento para elas e seus filhos.

4 Ocupação/Desemprego

4.1. Taxas

Em março de 2006, a taxa de desemprego urbano registrada no país estava em 4,2%. Esse número tem sido mantido desde 2004. O número de trabalhadores demitidos das empresas estatais totalizou aproximadamente 1,7 milhão de pessoas, de janeiro a setembro de 2004, cerca de 840 mil pessoas a menos que o ano anterior. Até o fim de 2005, o total de pessoas desempregadas era de mais de 8 milhões, também no setor urbano. As mulheres continuam sendo mais expostas a demissões e discriminação nos programas de treinamento.

No setor rural, de um modo geral, a taxa de desemprego não é medida e considera-se como desempregado apenas aquele que entra com pedido de seguro-desemprego. Por isso, pode haver disparidade entre a porcentagem de desempregados oficial e a real.

Em 2002, no meio rural, quase 17% dos trabalhadores (cerca de 90 milhões de pessoas) migraram em busca de emprego em regiões diferentes da região de origem. O *China Employment Fórum* – Fórum Chinês do Emprego, promovido pela OIT – Organização Internacional do Trabalho em 2004, estimou que 8% desses trabalhadores, em empregos temporários ou irregulares (sem contrato, por exemplo), ficaram desempregados. Desde 2000, 8 milhões de trabalhadores rurais subempregados deixaram o campo para se tornarem trabalhadores migrantes, procurando emprego nos setores informais da economia na área urbana.

O desemprego entre pessoas com alto nível educacional tem aumentado. Segundo o Ministro do Trabalho e Seguridade Social, em entrevista concedida ao *China Daily* em 2005, cerca de 8% do total de desempregados possuía entre três ou quatro anos de ensino superior, a maioria nas áreas de finanças, direito e *marketing*. A taxa de reemprego era de 20%. Para aqueles com nível médio ou técnico, essa taxa chegava a 75%. Dois motivos são apontados como causa desse problema: a desatualização do

sistema educacional chinês e a mudança no perfil mercadológico, que preza mais habilidades e competências do que um diploma.

4.2 Tempo de desemprego

Segundo dados da CULS – *China Urban Labor Survey*, publicados em estudos sobre o mercado de trabalho na China, entre 1996 e 2001, cerca de 34,8% dos indivíduos levaram até doze meses para conseguir um novo emprego. O tempo de desemprego varia conforme a região, a idade, o nível educacional e o sexo. Os homens, de um modo geral, levam menos tempo para se recolocarem no mercado de trabalho. Tanto homens quanto mulheres com mais de quarenta anos têm menores chances de conseguir emprego em um curto espaço de tempo. Das pessoas que deixam o emprego voluntariamente, cerca de 62,3% conseguem um novo emprego em até doze meses. Em contrapartida, dos que foram demitidos devido à reestruturação na empresa, apenas 38% se restabeleceram em até doze meses.

4.3 Seguro-desemprego

Pouco tempo depois da fundação da República Popular da China em 1949, o seguro-desemprego foi introduzido, mas por um curto espaço de tempo. Somente em 1986, o governo chinês, implantou o seguro novamente. A intenção era adaptá-lo às mudanças nas empresas, no sistema de relações trabalhistas, de forma a garantir sobrevivência básica aos demitidos. Em 1993, foram estabelecidas as Regulações de Seguro-Desemprego para Trabalhadores e Equipe de Empresas Estatais. Em 1999, o governo chinês editou as Regulamentações do Seguro-Desemprego, colocando o sistema em um novo estágio de desenvolvimento. Esse sistema cobre todas as empresas e instituições urbanas, bem como todo seu pessoal. Os primeiros devem pagar ao seguro 2% de seus rendimentos e os últimos, 1% de seu salário.

O benefício pago deve ser menor que o salário mínimo, mas maior que o subsídio pago aos residentes em áreas urbanas. O período de recebimento varia de acordo com a quantidade de tempo de contribuição, mas não pode

exceder vinte e quatro meses. Se o beneficiário ficar doente durante o período de recebimento do seguro, ele também tem o direito de receber subsídio médico. Caso ele morra durante esse período, a família pode receber ajuda para o funeral e seus dependentes, uma pensão. Os desempregados também têm direito à formação e ao auxílio de uma consultoria de empregos. Caso o seguro cesse antes de o trabalhador encontrar um novo emprego, pode ser pedir sua extensão junto ao Ministério de Relacionamentos Cívicos.

Segundo a agência de notícias *Chinagate*, dos 760 milhões de trabalhadores ativos em 2005, apenas 100 milhões eram cobertos pelo seguro-desemprego. As empresas privadas vêem o pagamento do seguro como uma despesa a mais e não efetuam a inscrição de seu empregado, enquanto os trabalhadores temem exigir esse pagamento e sofrer represálias. Já os trabalhadores de empresas estatais consideram o valor pago pelo seguro muito baixo.

4.4 Qualificação do desempregado

De modo a aumentar o nível cultural e as habilidades profissionais de sua força de trabalho, o governo chinês tem promovido diversas formas de educação, voltadas principalmente para o meio acadêmico/escolar e de qualificação profissional. O objetivo é estabelecer por todo o país um sistema para a implantação de escolas técnicas e politécnicas, centros de treinamento comunitário, centros de treinamento em empresas, entre outros, fortalecendo a qualificação de novos trabalhadores, pessoas já empregadas e desempregadas. Existem agências de emprego com serviços de consultoria, tanto para desempregados como para empregadores. Os trabalhadores rurais sazonais podem contar com um serviço de encaminhamento para outras áreas, quando seu serviço termina, ou ainda receber auxílio para voltar à sua terra e começar um negócio próprio.

Os centros de emprego estão localizados nas empresas estatais e os trabalhadores, após a demissão, devem registrar-se nesses centros. Lá eles têm acesso a um guia ocupacional com informações sobre novos postos de trabalho e treinamento grátis, por um período máximo de seis meses. Em 1998,

teve início a primeira fase do programa de treinamento e reemprego “Dez milhões em três anos”, que pretendia treinar dez milhões de desempregados durante esse período. De 1998 a 2000, mais de treze milhões participaram dos treinamentos e a taxa de reemprego depois dos seis meses chegou a 60%.

Há também incentivos, como redução de impostos, para empresas que contratam deficientes. O governo exige de todas as empresas e instituições a contratação de um determinado número de deficientes, aquelas que não o fazem devem pagar ao fundo para deficientes um soma específica. De 1996 a 2000, mais de um milhão de deficientes receberam treinamento qualificador e cerca de um milhão encontrou emprego.

Há dois programas importantes de qualificação do trabalhador:

Condições Gerais de Educação e Políticas de Formação: é dividido em Formação Vocacional e Sistema Nacional de Certificação e Qualificação Profissional. O primeiro eixo é voltado para pessoas que ainda não trabalham, para as já empregadas ou para aquelas que estão se transferindo para uma nova ocupação. A formação é dada em escolas técnicas, instituições não-governamentais de formação vocacional, centros de treinamento de empregados e oferecem programas de formação de curta ou longa duração. Até o final de 2003, cerca de 1,9 milhão de estudantes e 2,1 milhões de pessoas de diversos setores sociais tinham sido atendidos por esse sistema. O segundo eixo do programa avalia e certifica as habilidades dos trabalhadores dentro de cinco níveis: fundamental, intermediário e avançado, técnico e técnico sênior. Os certificados são concedidos de acordo com o estipulado no Dicionário Chinês de Classificação Ocupacional de Categorias e são importantes na busca por um novo emprego. A taxa de aprovação desse exame é de 84%.

Educação Principal e Programa de Formação para a Juventude: é dividido em três programas: Sistema de Formação Vocacional, Programa de Treinamento Empreendedor e Programa de Estágio (Plano Interno da Juventude). O primeiro foi introduzido em 1999 e é voltado para a melhoria das habilidades de jovens trabalhadores e para

a aquisição de habilidades pelos desempregados. O alvo são pessoas com os níveis de ensino fundamental e médio completos, com duração de dois a três anos. O segundo programa pretende facilitar que desempregados de meia-idade abram o próprio negócio, mas já foi estendido para jovens, devido às dificuldades de obtenção de emprego. O programa é implementado nos moldes do *Start Your Business – Comece Seu Negócio*, da Organização Internacional do Trabalho, sob a iniciativa do Ministério do Trabalho e Seguridade Social da China. O último visa conseguir estágios de três meses a um ano para estudantes recém-formados. As empresas que contratam estagiários recebem um subsídio de 500 *yuan*³¹ para cada estagiário contratado. O valor médio pago ao contratado é de 800 *yaun*³².

³¹ R\$ 136,00. Fonte: Banco Central, 11 fev. 2007.

³² R\$ 217,00. Fonte: Banco Central, 11 fev. 2007.

Siglas e nomes em outro idioma

Asian Philathropy – Filantropia Asiática.

China Daily – China Diário (agência de notícias do país).

China Employment Forum – Fórum Chinês do Emprego.

China Labour Bulletin – Boletim de Trabalho da China.

China Labor Watch – Observatório do Trabalho da China.

CULS – *China Urban Labor Survey* – Pesquisa sobre Trabalho Urbano na China.

MHLW – Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar do Japão.

OIT – Organização Internacional do Trabalho.

Referências bibliográficas

- ACFTU. All-China Federation of Trade Unions – <www.acftu.org.cn>. Acesso em: 08 jan. 2007.
- ACWF. All-China Women’s Federation – <www.women.org.cn>. Acesso em: 06 fev. 2007.
- ASIAN PHILANTHROPY. *Labor Unions*, 2005. Disponível em: <www.asianphilanthropy.org/countries/china/business.html>. Acesso em: 05 fev. 2007.
- CAI, Fang; PARK, Albert; ZHAO, Yaohui. *The Chinese labor market (preliminary draft)*. Chinese Academy of Social Sciences/University of Michigan/Peking University, 2004. Disponível em: <www.economics.utoronto.ca/brandt/ChineseLaborMarket.pdf>. Acesso em: 23 set. 2006.
- CDPF. China Disabled Persons’ Federation – <www.cdpf.org.cn>. Acesso em: 08 jan. 2007.
- CHEN, John. Reflections on Labor Law in China. *Asian Labour Update*: no. 47, jan-fev, 2003. Disponível em: <www.amrc.org.hk/4603.htm>. Acesso em: 07 fev. 2007.
- CHINA DAILY. Build better job security. *China Daily*: 14 set. 2006. Disponível em: <www.chinadaily.com.cn/chinagate/doc/2006-09/14/content_>. Acesso em: 06 fev. 2007.

- _____. Q1 urban unemployment rate at 4.2 pct. *China Daily*: 30 abr. 2006. Disponível em: <www.chinadaily.com.cn/china/2006-04/30/content_580839.htm>. Acesso em: 06 fev. 2007.
- _____. Unemployment rate of well-educated people rising in China. *China Daily*: 30 dez. 2005. Disponível em: <www.chinadaily.com.cn/english/doc/2005-12/30/content_507954.htm>. Acesso em: 06 fev. 2007.
- CHINA DEVELOPMENT GATEWAY. Survey: 40% of migrant laborers work overtime. *China Daily*: 23 out. 2006. Disponível em: <www.china.org.cn/english/2006/Oct/185735.htm>. Acesso em: 08 fev. 2007.
- CHINAGATE. Loopholes undermine China's Unemployment Insurance System. *Chinagate*: 06 dez. 2006. Disponível em: <www.chinagate.com.cn/english/news/49468.htm>. Acesso em: 05 fev. 2007.
- CHINA LABOR WATCH. *China Labor Laws*, 1994. Disponível em: <www.chinalaborwatch.org/1994chinalaborlaw.htm>. Acesso em: 06 fev. 2007..
- _____. *Trade Union Law of the People's Republic of China*, s/d. Disponível em: <www.chinalaborwatch.org/tradeunionlawofprc.htm>. Acesso em: 06 fev. 2007.
- CHINA LABOUR BULLETIN. *A deadly conflict of interests*, set. 2005. Disponível em: <www.china-labour.org.hk/public/contents/17353>. Acesso em: 06 fev. 2007.
- _____. *China intends to standardize compensation for industrial injuries*, fev. 2005. Disponível em: <www.china-labour.org.hk/public/contents/17300>. Acesso em: 06 fev. 2007.
- _____. *Labor contract system*, s/d. Disponível em: <www.china-labour.org.hk/public/contents/article?revision%5fid=17399&item%5fid=17395>. Acesso em: 6 fev. 2007.
- _____. *Summary of some recent mainland Chinese news articles on labor issues in China: up to August 2005*, 2005. Disponível em: <www.china-labour.org.hk/public/contents/news?revision%5fid=17302&item%5fid=17300>. Acesso em: 06 fev. 2007.
- _____. *Workplace tragedies continue to make headlines*, jun. 2005. Disponível em: <www.china-labour.org.hk/public/contents/15938>. Acesso em: 06 fev. 2007.
- DI, Yan. *China's employment policies and strategies*. OECD: s/d. Disponível em: <www.oecd.org/dataoecd/34/11/37865430.pdf>. Acesso em: 01 fev. 2007.
- GILES, John; PARK, Albert; CAI, Fang. *How has economic restructuring affected China's urban workers?* (draft). Michigan State University/University of Michigan/Institute of Population and Labor Economics, Chinese Academy of Social Sciences, nov. 2004. Disponível em: <<http://www-personal.umich.edu/~alpark/papers/restructure.pdf>>. Acesso em: 6 fev. 2007.
- LABORSTA – <<http://laborsta.ilo.org>>. Acesso em: 23 set. 2005.
- LEE, Vicky. *Unemployment Insurance and Assistance Systems in Mainland China*. Legislative Council and Secretariat: jun. 2000. Disponível em:

<www.legco.gov.hk/yr99-00/english/sec/library/e18.pdf>. Acesso em: 08 jan. 2007.

MHLW. China – *Overall conditions of labor market*. Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar do Japão, 2005. Disponível em: <www.mhlw.go.jp/english/topics/globalization/dl/38-05.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2006.

OIT. *China employment forum*. Organização Internacional do Trabalho – China: abr. 2004. Disponível em: <www.ilo.org>. Acesso em 20 set. 2006.

_____. *Statistics of trade union membership* (unpublished). Organização Internacional do Trabalho, set. 2004. Enviado por *e-mail* pela Organização Internacional do Trabalho.

PEOPLE DAILY. *China issues White Paper on labor – Social Security*, abr. 2002. Disponível em: <<http://english.peopledaily.com.cn/features/lsspaper/lss1.html>>. Acesso em: 23 set. 2006.

PRINGLE, Tim. The informalisation of work in China. *Asian Labour Update*: 2006. Disponível em: <www.amrc.org.hk/5803.htm>. Acesso em: 06 fev. 2007.

ZENG, Xiangquan; LU, Liang; IDRIS, Sa'ad Umar. *Working time in transition: the dual task of standardization and flexibilization in China*. OIT/Renmin University of China: Conditions of work and employment programme, 2005. Disponível em: <www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/11cws.pdf>. Acesso em: 25 set. 2006.

7. CORÉIA DO SUL

Sumário

7. CORÉIA DO SUL	148
Quadro-resumo	149
1 Jornada de trabalho	150
1.1 Jornada regular de trabalho _____	150
1.2 Jornada de trabalho extraordinária _____	151
1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial _____	152
1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada _____	153
1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho _____	153
3 Estrutura sindical	155
4. Ocupação/Desemprego	156
4.1 Taxas _____	156
4.2 Tempo de desemprego _____	157
4.3 Seguro desemprego _____	157
4.4 Qualificação do desempregado _____	158
Siglas e nomes em outro idioma _____	160
Referências bibliográficas _____	160

Quadro-resumo

Jornada de Trabalho

<p>Jornada de trabalho regular:</p> <p>Regulada por lei, mas os sindicatos podem negociar alternativas.</p> <p>Máximo semanal permitido: 40 horas, ainda em fase de transição devido à redução implementada em julho de 2004.</p> <p>Média semanal: 45,7 horas (novembro de 2006).</p>	<p>Fonte: KOILAF/2005;</p> <p>Fonte: MOLAB/2006;</p> <p>Fonte: OCDE/2005.</p>
<p>Jornada de trabalho extraordinária:</p> <p>O limite varia. Para empresas que já reduziram a jornada, o limite é de 16 horas semanais, contra 12 horas para aquelas que ainda não reduziram.</p> <p>Média mensal: 16,5 horas mensais.</p> <p>Legislação: Disposições previstas em lei.</p> <p>Pagamento ou compensação: 50% em cima do valor do salário normal para empresas com jornada não reduzida e 25% para empresas com jornada reduzida.</p>	<p>Fonte: KOILAF/2005.</p>
<p>Jornada de trabalho em tempo parcial:</p> <ul style="list-style-type: none"> O trabalho em tempo parcial significa qualquer tipo de atividade empregatícia, mediante contrato de trabalho, que tenha jornada semanal inferior àquela praticada pelos trabalhadores em tempo integral. Os trabalhadores em tempo parcial não-voluntários representavam 53% do total de empregados sob esse regime em 2000. 	<p>Fonte: MOLAB/2005; OIT/s/d.</p>
<p>Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existem diversas formas de flexibilização da jornada como o sistema de jornada flexível, o sistema de jornada seletiva e o sistema de jornada discriminada. 	<p>Fonte: KOILAF/2005.</p>
<p>O processo de mudança da jornada de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> Movimento redução e/ou aumento da jornada. Embora a jornada legal já tenha sido reduzida, ainda é elevada. A KCTU – Confederação dos Sindicatos Coreanos destaca a necessidade de uma redução efetiva como forma de diminuir o desemprego e melhorar a qualidade de vida. 	<p>Fonte: KOILAF/2005; FES/s/d.</p>

A regulação do trabalho

<ul style="list-style-type: none"> O código do trabalho é chamado de Ato dos Padrões de Trabalho e foi estabelecido em 1953. Sofreu duas reformas em 1989 e 2004. 	<p>Fonte: KOILAF/2005.</p>
--	--------------------------------

Estrutura sindical

<p>Estrutura Sindical:</p> <ul style="list-style-type: none"> No fim de 2004, havia cerca de 6.107 sindicatos, com aproximadamente 1,54 milhão de filiados. A taxa de sindicalização era de 10,6%. As principais organizações nacionais são a KCTU – Confederação Coreana de Sindicatos e a FKTU – Federação Coreana de Sindicatos. 	<p>Fonte: KOILAF/2005; Asian Labour/2002.</p>
---	---

Ocupação/Desemprego

<p>Taxa de desemprego: 3,5% da PEA em 2006.</p>	<p>Fonte: LABORSTA/2006.</p>
<p>Tempo de desemprego:</p> <ul style="list-style-type: none"> Em 2005, segundo dados da OCDE, 61,2% dos desempregados ficavam nessa situação entre um e três meses. O desemprego de longa duração atingia 8% dos desempregados. 	<p>Fonte: OCDE/2005.</p>
<p>Seguro:</p> <p>O seguro-desemprego foi implementado em 1995 e chama-se Sistema de Seguro-Desemprego, sendo composto por vários tipos de benefícios. O Sistema é dividido em três programas básicos: Benefício de Desemprego, Programa de Estabilização no Emprego e Programa de Desenvolvimento de Habilidades.</p>	<p>Fonte: KOILAF/2005.</p>
<p>Qualificação do desempregado:</p> <ul style="list-style-type: none"> A qualificação é baseada no treinamento vocacional. Há três tipos de programa: Treinamento de Reemprego para os Desempregados, Treinamento de Pré-Emprego e Treinamento de Promoção do Emprego. 	<p>Fonte: KOILAF/2005.</p>

1 Jornada de trabalho

1.1 Jornada regular de trabalho

A jornada de trabalho é regulada por lei, permitindo aos sindicatos negociarem jornadas alternativas. A partir de julho de 2004, ela foi reduzida de 44 horas semanais para 40 horas semanais, em cinco dias por semana, a ser introduzida gradualmente, segundo o tamanho de empresa. A legislação

também possibilita, através de um sistema flexível de horas de trabalho, que a jornada seja estendida para 44 horas, sem pagamento de jornada extraordinária, contanto que a média não exceda a 40 horas em um período de duas semanas. Sob a aprovação de um sindicato, a jornada pode chegar a 56 horas em uma determinada semana. Não pode ser exigido dos trabalhadores jornadas superiores a doze horas diárias.

Segundo a KOILAF – Fundação Internacional do Trabalho da Coreia, até julho de 2004, a média de horas trabalhadas por trabalhador foi de 45,3 horas semanais. A média mensal, incluindo a jornada extraordinária, atingiu 197 horas. Em 2006, segundo o Ministério do Trabalho do país, a média de horas trabalhadas por semana foi de 45,7 horas. Em 2000, a jornada anual chegou a 2.474 horas e, de acordo com a OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, tem-se mantido nesse patamar, sendo considerada uma das mais altas na comparação internacional.

Analisando a extensão da jornada por setor, o financeiro e o de seguros registraram as menores jornadas em 2004, 40 horas semanais. Por outro lado, os trabalhadores do ramo imobiliário e *leasing* registraram as maiores jornadas, 53,7 horas semanais. Para a indústria, a jornada foi de 47,2 horas semanais. O segmento das Comunicações registrou 41,6 horas semanais, enquanto o de recreação, cultura e serviços registrou jornada de 44,5 horas semanais. As empresas com 500 funcionários ou mais tiveram a menor jornada média, de 44 horas semanais. As que possuem entre 100 e 299 funcionários tiveram as maiores, de 47,2 horas semanais.

1.2 Jornada de trabalho extraordinária

A jornada extraordinária de trabalho é permitida por, no máximo, 12 horas semanais, desde que seja feito acordo entre trabalhador e empregador. O empregador deve pagar no mínimo 50% sobre o do valor da hora normal. O mesmo é válido para o trabalho em feriados. Caso a jornada extraordinária seja noturna (das 22 h às 06 h), deverão ser pagos 100% sobre o valor da hora normal (50% pela jornada extraordinária mais 50% pelo trabalho noturno). Contudo, as empresas que já adotaram a jornada semanal de 40 horas foram

autorizadas a estender o limite de jornada extraordinária semanal para 16 horas, por até três anos após a implantação da lei. Nesse caso, o adicional cai para 25% do valor da hora normal para as quatro primeiras horas da jornada extraordinária trabalhadas. A média de horas em jornada extraordinária realizadas por trabalhador foi de 16,5 horas mensais, no primeiro semestre de 2005.

1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial

O trabalho em tempo parcial introduzido na legislação sul-coreana, pela reforma do Código do Trabalho de 1989, significa qualquer tipo de atividade produtiva, mediante contrato de trabalho, que tenha jornada semanal inferior àquela praticada pelos trabalhadores em tempo integral. O salário é calculado por hora e feriados e férias também devem ser garantidos. Existe a possibilidade de se trabalhar horas em jornada extraordinária de trabalho, cujos limites devem ser estipulados no contrato de trabalho. O empregador pode estabelecer algumas regras no ambiente de trabalho que digam respeito somente a trabalhadores em tempo parcial.

O aumento do número de trabalhadores em tempo parcial é um fenômeno observado principalmente durante os anos 90. Em 2000, os trabalhadores em tempo parcial voluntários³³ já representavam 10% do total de trabalhadores sul-coreanos, frente a apenas 1,9% em 1985. As mulheres são as que mais ocupam postos de trabalho desse tipo. Os trabalhadores em tempo parcial não-voluntários representavam 53% do total de empregados sob esse regime em 2000. Os trabalhadores em tempo parcial estão sujeitos a vários tipos de discriminação no mercado de trabalho, como salários mais baixos do que o dos trabalhadores em tempo integral, falta de oportunidade de treinamento ou promoção, entre outras. Trabalham, em média, mais de 35 horas semanais.

³³ Os trabalhadores em tempo parcial são classificados em voluntários e não-voluntários, sendo os primeiros aqueles que exercem esse tipo de atividade porque assim desejam e os últimos, aqueles que preferem trabalhar em tempo integral, mas não conseguiram emprego com esse tipo de jornada.

1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada

Existem no país vários sistemas de flexibilização da jornada introduzidos em 1997. Essa flexibilização tem provocado a diminuição de custos trabalhistas, redução salarial e a criação de muitos empregos em tempo parcial. O sistema de jornada flexível permite a utilização, no tempo exato da necessidade do empresário, das horas de trabalho, que podem ser estendidas ou diminuídas de acordo com a quantidade de trabalho necessária à produção. Entretanto, a média dessas horas trabalhadas a mais não pode exceder o limite legal. As horas trabalhadas a mais em um determinado dia são compensadas com menos horas trabalhadas posteriormente. Quando compensadas, não são consideradas horas em jornada extraordinária de trabalho.

Há também o sistema de jornada seletiva que, como resultado de acordo escrito entre trabalhadores e empregador, determina a quantidade de horas a serem trabalhadas dentro de um mês. Desse modo, cada empregado pode determinar o horário de início e fim de sua jornada nesse período. O sistema de jornada discriminada permite que seja dirigida de acordo com a natureza do trabalho executado. Um bom exemplo é o da jornada em pesquisa e desenvolvimento, que por vezes requer continuação do trabalho fora do expediente normal. Esse sistema é aplicado nos casos em que é difícil computar a jornada. Apesar disso, o empregador não está dispensado de pagar horas de trabalho em jornada extraordinária.

1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho

A jornada de trabalho na Coreia do Sul foi reduzida em 1989, de 48 horas semanais para 44 horas semanais e, com a reforma da legislação trabalhista em 2003, passou a 40 horas semanais. Algumas empresas ainda não adotaram a nova jornada, pois foi dado um prazo para sua implementação que vai de 2005 a 2011 e varia de acordo com o tamanho do estabelecimento. A jornada anual do país ainda é uma das maiores entre os países pertencentes à OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. Por isso há grande pressão para que o país reduza efetivamente sua jornada.

A KCTU – Confederação Coreana de Sindicatos considera que devem ser feitos esforços no sentido de reduzir a jornada de trabalho, pois somente dessa forma haverá manutenção de empregos, outros poderão ser criados e a segurança no desempenho das funções será maior. Os empresários reclamam que essa redução pode levar ao aumento nos custos de trabalhistas, mas os sindicatos argumentam que a criação de mais empregos é benéfica para reduzir custos econômicos, sociais e políticos. As longas jornadas têm sido responsáveis por altos índices de acidentes de trabalho e estresse físico e emocional. A redução efetiva da jornada é considerada fundamental para a restrição dessas ocorrências.

Segundo a KOILAF – Fundação Internacional do Trabalho da Coreia, depois que a jornada de 40 horas semanais foi introduzida, houve aumento de estabelecimentos dedicados ao lazer, educação e treinamento, indicando a criação de novos postos de trabalho. Além disso, algumas empresas que já reduziram a jornada antes da data prevista, têm tido resultados positivos em termos de imagem corporativa, recrutamento pessoal e produtividade.

2. A regulação do trabalho

A primeira legislação trabalhista da Coreia do Sul foi adotada em 1953 e tem o nome de Ato de Padrões de Trabalho. Em 1989, foi feita uma primeira revisão nesse documento que, entre outras coisas, reduziu a jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais. Em 2003, uma nova revisão foi realizada e, em julho de 2004, a jornada de trabalho foi limitada a 40 horas semanais, distribuídas ao longo de cinco dias.

As leis trabalhistas do país são divididas em duas categorias, individuais e coletivas, havendo ainda aquelas voltadas para as políticas de emprego e administração. As leis individuais são tratadas diretamente entre empregados e empregadores. As coletivas, além de reforçar as leis individuais, regulam a relação entre empregadores e organizações trabalhistas. As regras políticas de emprego e administração regulam as relações entre governo, empresa e

agências de emprego no que diz respeito à seguridade e treinamento vocacional.

Estrutura sindical

Na Coreia do Sul, os trabalhadores podem se organizar em sindicatos com o propósito de melhorar as condições de trabalho e seu *status* social e econômico. Os funcionários públicos não têm direito à organização, nem a acordos coletivos. Os sindicatos formam-se por empresa e as condições de trabalho são determinadas através de acordo coletivo entre trabalhadores e empregadores. A taxa de sindicalização registrou grande aumento depois da Declaração Democrática de 29 de junho de 1987. Mas, após 1989, as mudanças no mercado de trabalho, principalmente pelo aumento de trabalhadores informais, causaram nova queda. No fim de 2003, havia cerca de 6.200 sindicatos, com cerca de 1,55 milhão de filiados, dos quais apenas 326 mil eram mulheres. A taxa de sindicalização do país era de 11% dos empregados. Já em 2004, observou-se uma queda nos números, 6.107 sindicatos e 1,54 milhão de filiados, com uma taxa de sindicalização de 10,6%.

A maioria dos sindicatos está filiada às duas principais organizações nacionais, a KCTU – Confederação Coreana de Sindicatos e a FKTU – Federação Coreana de Sindicatos. A FKTU completou sessenta anos de fundação em 2006. Seus principais filiados são o Sindicato Coreano da Indústria Financeira, a Federação Coreana de Sindicatos dos Trabalhadores do Transporte e Táxi e a Federação Coreana do Sindicato dos Metalúrgicos. A KCTU foi criada em 1995, mas se manteve ilegal até 1998 devido a divergências com o governo em relação às leis trabalhistas. Os sindicatos têm se mobilizado no sentido de atrair trabalhadores do setor informal, que de um modo geral não têm força de negociação e se organizam independentemente.

É importante destacar o Sindicato das Mulheres de Seul, estabelecido em 1999 especificamente para lutar contra a discriminação sexual presente nos sindicatos e também contra a deterioração das condições de trabalho das

trabalhadoras, assuntos ignorados pelos demais sindicatos. Esse sindicato visa organizar principalmente as mulheres do setor informal, que permanecem sem qualquer proteção. A maioria de suas filiadas está na faixa de 20 a 40 anos, e pertencem aos setores de serviço e vendas. A filiação é aberta a qualquer trabalhadora da região metropolitana de Seul.

4. Ocupação/Desemprego

4.1. Taxas

Segundo informações do Laborsta (Banco de Dados da OIT – Organização Internacional do Trabalho), a taxa de desemprego na Coreia do Sul foi de 3,5% da PEA, em 2006. O pico mais recente de desemprego ocorreu em 1998, quando a taxa alcançou 6,8% da PEA. O desemprego entre jovens de 15 a 24 anos têm taxas muito elevadas. Segundo dados da OCDE para o ano de 2005, essa taxa estava em 10,2% para pessoas com menos de 25 anos. Em 1998, ano de uma das maiores crises do mercado de trabalho sul-coreano (em decorrência da Crise Asiática), essa taxa chegou a 15,9% do total de jovens nessa faixa etária.

Embora as taxas de desemprego tenham declinado gradualmente, isso não ocorreu pela criação de empregos regulares e sim de empregos irregulares no setor informal, como temporários, diaristas, entre outros. Em relatório publicado pela KCTU em 2002 destaca-se que a flexibilização das condições de trabalho tem reduzido o número de empregos regulares. Muitos trabalhadores são demitidos ou forçados a uma aposentadoria precoce e, depois de algum tempo, são chamados de volta ao seu posto como trabalhador irregular. A revista *Asian Labour Update* publicou artigo em 2002 informando que cerca de 15% dos trabalhadores do setor bancário foram contratados em tempo parcial ou como temporários em 2000.

A maioria dos trabalhadores irregulares tem emprego em tempo parcial ou são eventuais/diaristas. Ganham cerca de 56% do salário de um trabalhador regular e não têm direito a seguridade social, nem a receber por jornada

extraordinária. Além disso, são obrigados a usar uniformes diferentes e não podem se alimentar nos refeitório dos trabalhadores regulares. Em 2002, 51,7% dos empregos do país eram irregulares. A maioria dessas pessoas aceita trabalhar nessas condições por não conseguir empregos regulares. As mulheres encontram-se, em termos relativos, em grande parte dos empregos irregulares. Do total de mulheres empregadas em 2002, cerca de 66% estavam nesse tipo de emprego. A taxa para os homens, apesar de inferior à das mulheres, também é alta – do total de homens empregados em 2002, cerca de 41% tinham empregos irregulares.

4.2 Tempo de desemprego

Em 2005, segundo dados da OCDE, 61,2% dos desempregados ficavam nessa situação entre um e três meses. Entre três e seis meses, a porcentagem era de 27,2%, e entre seis meses e um ano a participação era de 10,8%. Quanto ao desemprego de longa duração (um ano ou mais), a taxa era baixa, atingindo apenas 0,8% dos desempregados.

4.3 Seguro-desemprego

O Sistema de Seguro-Desemprego Sul-Coreano, implantado em 1995, não envolve apenas os benefícios tradicionais, como o pagamento de um benefício mensal, mas também políticas de emprego. Nessas medidas estão incluídos serviços de recolocação no emprego e treinamento profissional. O Sistema é dividido em três programas básicos: Benefício de Desemprego, Programa de Estabilização no Emprego e Programa de Desenvolvimento de Habilidades. O Benefício de Desemprego proporciona pagamento em dinheiro para os desempregados, de modo a ajudá-los a se sustentar enquanto procuram um novo emprego. O Programa de Estabilização visa promover a segurança no emprego, ameaçada pelas mudanças tecnológicas e estruturais. O Programa de Desenvolvimento de Habilidades visa promover a competitividade entre empresas, desenvolvendo a capacitação da força de trabalho.

Estão excluídos do Sistema de Seguro-Desemprego trabalhadores em novos postos de trabalho com idade acima de 60 anos, trabalhadores com mais de 65 anos, trabalhadores temporários em tempo parcial e empregados de escolas públicas e privadas (estes são cobertos por um sistema próprio). Trabalhadores que pedem demissão ou que são demitidos por justa causa também não têm direito a qualquer benefício do Sistema. Para receber o benefício, os trabalhadores devem se registrar nos centros públicos de emprego, assim como devem ter contribuído para o Fundo de Seguro-Desemprego por pelo menos doze meses, num período de dezoito meses anteriores à data de sua demissão. Se o trabalhador se recusa a aceitar um emprego oferecido pelos centros públicos, ele perde o direito ao benefício por duas semanas.

O valor do benefício a ser recebido pelo desempregado é de 50% da média salarial dos três meses anteriores à data de demissão. O menor valor a ser recebido é de 70% do salário mínimo. O período de recebimento varia de sessenta a duzentos e dez dias, dependendo do tempo de contribuição e também da idade. As duas primeiras semanas após a demissão são consideradas período de espera e não estão sujeitas a pagamento.

4.4 Qualificação do desempregado

O sistema de qualificação profissional da força de trabalho foi introduzido na década de 60, como parte do plano de desenvolvimento econômico do país. Em 1974, esse sistema passou a ser imposto a todas as empresas que não ofereciam treinamento a seus empregados, com o intuito de capacitar a força de trabalho para a indústria, incluindo jovens que não freqüentavam a escola. Entretanto, o programa se tornou pouco eficiente com a internacionalização do mercado e surgiu a necessidade de um novo tipo de formação profissional, voltado também para o atendimento de mulheres, idosos e desempregados.

O Ministério do Trabalho planeja e administra o desenvolvimento de políticas de qualificação, que são implementadas por institutos de formação públicos e privados. Os institutos públicos, como o Serviço de Desenvolvimento de Recursos Humanos da Coreia, faculdades politécnicas, Universidade de

Tecnologia e Educação da Coreia, entre outros, têm a obrigação de formar técnicos altamente competentes, engenheiros multifuncionais, instrutores vocacionais e outros especialistas. Tentando atender à demanda por conhecimento, o governo sul-coreano também reformulou os currículos dos programas de capacitação profissional e estreitou relações com as instituições privadas.

O Ato de Promoção de Qualificação Profissional de Trabalhadores foi implementado em 1991 e permite que os governos locais planejem e desenvolvam suas próprias políticas de treinamento. O governo central paga 80% dos custos e os 20% restantes ficam por conta do governo local. Mesmo com esse apoio, são poucos os que têm tomado essa iniciativa.

Especificamente para os desempregados e trabalhadores em situação de risco de perder o emprego, há três tipos de programa³⁴. A Qualificação de Reemprego para os Desempregados é destinada exclusivamente a pessoas que recebem o seguro-desemprego, sendo custeado por quem promove o treinamento. Há a Qualificação de Pré-Emprego, voltado a estudantes que acabaram de sair da universidade e ainda não conseguiram se colocar no mercado de trabalho. Para se inscrever, deve-se ir até um centro de apoio ao emprego, receber auxílio vocacional e especificar a área em se quer trabalhar. Esse programa já atendeu cerca de 12 mil pessoas. Por último, há a Qualificação para a Promoção do Emprego, para pessoas com risco de perder o emprego devido à baixa qualificação.

³⁴ O número de pessoas atendidas por programa refere-se a 2004.

Siglas e nomes em outro idioma

Asian Labour – Revista sobre trabalho no continente asiático e demais assuntos relacionados, publicada pela Asia Monitor Resource Center.

FES – Fundação Friedrich Ebert.

FKTU – Federação Coreana de Sindicatos.

KCTU – Confederação Coreana de Sindicatos.

KOILAF – Fundação Internacional do Trabalho da Coréia.

Laborsta – Site de dados estatísticos da Organização Internacional do Trabalho.

LEGCO – *Legislative Council Secretariat* – Conselho Legislativo de Secretariado de Hong Kong.

MHLW – Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-estar do Japão.

MOLAB – Ministério do Trabalho da Coréia do Sul.

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico.

OIT – Organização Internacional do Trabalho.

UNESCAP – *United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific* – Comissão Econômica e Social das Nações Unidas para a Ásia e o Pacífico.

Referências bibliográficas

- AMCR. *Safety and health in South Korea*. Asia Monitor Resource Center, 2001. Disponível em: <www.amcr.org.hk/alu/Alu39/013909.html>. Acesso em: 30 set. 2005.
- CHANG, Dae-oup; CHAE, Jun-ho. Market controls and flexibility in Korea. *Asian Labour Update*, out. 2002, p.13-16.
- CHOI, Eunyong. *Effects of part-time work schedules on wages and job satisfaction in South Korea* (dissertação). Heller School for Social Policy Management and The Graduate Faculty of Brandeis University, Massachusetts, 2003. Disponível em: <www.heller.brandeis.edu/welcome/academic_programs/dissertation_abstracts/Eunyong_Choi.asp>. Acesso em: 03 dez. 2006.

- HAK, Lee Sang. *The impact of neo-liberal globalization: irregular jobs, informal sector work and poverty in Asian workers (with a focus on the case of Korea)*. KCTU, 2004. Disponível em: <http://www.kctu.org/maybbs/view.php?db=kctuinfo2&code=eng_docu&n=22&page=2>. Acesso em: 29 jan. 2007.
- HAYDEN, Anders. *International work-time trends: the emerging gap in hours*. Department of Sociology, Boston College: 2003. Disponível em: <www.yorku.ca/julabour/volume2/hayden_julabour.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2007.
- JUNG, Liliane. *National Labor Law profile: Republic of Korea (South Korea)*. OIT: dez. 2006. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/kor.htm>>. Acesso em: 02 fev. 2007.
- KCTU. *Working hour reduction: trade union challenge and imperatives*. Friedrich Ebert Stiftung, s/d. Disponível em: <www.fes.or.kr/index_kor/kpub/kpub/Work%20Redeuction.html>. Acesso em: 30 nov. 2006.
- KOILAF. 40-hour workweek makes soft landing in industries. *Korea Labor Review*, vol. 1, n.3, 2005, p.18-19. Disponível em: <www.koilaf.org>. Acesso em: 01 out. 2005.
- _____. *Current Labor Situation in Korea – 2006*. Disponível em: <www.koilaf.org/KFeng/engPublication/bbs_read_dis.php?board_no=82&page=1&keyField=&keyWord=>. Acesso em: 01 fev. 2007.
- _____. *Last year's trade union organization rate dropped to record low at 10.6%*. KOILAF: 2006. Disponível em: <http://www.koilaf.org/KFeng/engStatistics/bbs_read_dis.php?board_no=57&page=2&keyField=&keyWord=>. Acesso em: 23 jan. 2007.
- _____. *Wage, working hours and labor force movement as of July 2004*. Fundação Internacional do Trabalho da Coréia, out. 2004. Disponível em: <www.koilaf.org/what_view.php?num=290>. Acesso em: 30 jan. 2007.
- KWAN, Chau Pak. *Unemployment-related benefit systems in South Korea*. LEGCO – Legislative Council Secretariat, jun. 2000. Disponível em: <www.legco.gov.hk/yr99-00/english/sec/library/e21.pdf>. Acesso em: 02 out. 2006.
- LABORSTA. Disponível em: <<http://laborsta.ilo>>. Acesso em: 25 set. 2006.
- MHLW. *South Korea*. Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-estar do Japão, s/d. Disponível em: <www.mhlw.go.jp/english/topics/globalization/dl/38-06.pdf>. Acesso em: 01 out. 2006.
- MOLAB. Ministério do Trabalho da Coréia do Sul. Disponível em: <www.molab.go.kr>. Acesso em: 08 jan. 2007.

- OCDE. *Statistics*. Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, 2004. Disponível em: <www.oecd.org>. Acesso em: 02 fev. 2007.
- OIT. *Statistics of trade union membership (unpublished)*. Organização Internacional do Trabalho, set. 2004. Enviado por *e-mail* pela OIT.
- STATE, Department of. *Country reports on human rights practices – 2003*. Bureau of Democracy, Human Rights and Labor/U.S. Department of State, 2004. Disponível em: <www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2003/27776.htm>. Acesso em: 30 set. 2006.

8. ESPANHA

Sumário

8. ESPANHA 163

Quadro-resumo 164

1 Jornada de trabalho 166

1.1	Jornada regular de trabalho _____	166
1.2	Jornada de trabalho extraordinária _____	166
1.3	Jornada de trabalho em tempo parcial _____	167
1.4	Banco de horas e outras formas de flexibilização do trabalho _____	168
1.5	Processo de mudança na jornada de trabalho _____	168

2 A regulação do trabalho 170

3 Estrutura sindical 171

4. Ocupação/Desemprego 172

4.1	Taxas _____	172
4.2	Tempo de desemprego _____	173
4.3	Seguro desemprego _____	174
4.4	Qualificação do desempregado _____	175

	Siglas e nomes em outro idioma _____	178
--	--------------------------------------	-----

	Referências bibliográficas _____	178
--	----------------------------------	-----

Quadro-resumo

Jornada de Trabalho

<p>Jornada regular:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A jornada de trabalho anual tem diminuído a taxas moderadas, enquanto as formas de flexibilização do tempo de trabalho têm aumentado. • Média anual: 1.799 horas em 2004. <p>Média mensal: 138,8 horas em 2006.</p>	<p>Fonte: OCDE/2004. Fonte: INE/2007.</p>
<p>Jornada extraordinária:</p> <p>Máximo anual permitido: 80 horas.</p> <p>Média anual: Os dados são divergentes, impossibilitando uma análise adequada.</p> <p>Legislação: Disposições previstas em lei.</p> <p>Pagamento e/ou compensação: Média de 18% a mais sobre o valor da hora normal ou descanso, dependendo do acordo entre empregador e trabalhador.</p>	<p>Fonte: MTAS.</p>
<p>Jornada em tempo parcial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Os trabalhadores em tempo parcial representavam cerca de 11,9% dos ocupados no quarto trimestre de 2006. 	<p>Fonte: INE/2006.</p>
<p>Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudo da OIT revela que há 3,5% dos empregados sob esse sistema. 	<p>Fonte: OIT/2004.</p>
<p>O processo de mudança da jornada de trabalho:</p> <p>Desde 1997 a Espanha discute a redução da jornada de trabalho, porém houve apenas reduções regionais. A jornada anual diminuiu devido à sua flexibilização.</p>	<p>Fonte: EIRO/1998-2003.</p>

A regulação do trabalho

<p>O <i>Estatuto de los Trabajadores</i> (ET), de 1980, regula os assuntos relacionados ao mercado de trabalho e aos trabalhadores.</p>	<p>Fonte; MTAS.</p>
---	---------------------

Estrutura sindical

<p>Estrutura sindical:</p> <p>A CCOO – <i>Comisiones Obreras</i> e a UGT – <i>Unión General de Trabajadores</i> são as maiores confederações sindicais da Espanha. A taxa de filiação individual aos sindicatos é baixa, porém estável, 17% da população assalariada. Entretanto, a porcentagem de trabalhadores empregados representados pelos sindicatos é relativamente alta: 37% no setor privado e 67% no setor público.</p>	Fonte: EIRO/2005.
--	-------------------

Ocupação/Desemprego

<p>Taxa de desemprego:</p> <p>8,3% da PEA, no quarto trimestre de 2006.</p>	Fonte: INE/2006
<p>Tempo de desemprego:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 39,8% dos desempregados estavam nessa situação há um ano ou mais em 2003. 	Fonte: OCDE/2003.
<p>Seguro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguro-desemprego: Com duração de 4 a 24 meses, é concedido aos desempregados entre 16 e 65 anos que tenham sido demitidos sem justa causa. <p>Auxílio-desemprego: Segue as mesmas determinações do seguro-desemprego, mas sua duração é de 3 a 30 meses. Além disso, o trabalhador precisa atender algumas condições prévias para seu recebimento.</p>	Fonte: OCDE/2003.
<p>Qualificação:</p> <p>Há três tipos de programas de qualificação.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Educação básica para adultos: Organizada pelo Ministério da Educação, permite ao trabalhador completar seus estudos até o terceiro grau. • Treino Vocacional para Desempregados: Organizado pelo Serviço Público do Emprego, visa à qualificação orientada. Atende cerca de 300 mil pessoas por ano. • Treinamento para Empregados: Organizado pela Fundação Tripartite para o Treinamento no Trabalho, que é composta por empregadores, sindicatos e representantes governamentais. 	Fonte: OCDE/2003.

1 Jornada de trabalho

1.1 Jornada regular de trabalho

A jornada de trabalho na Espanha é regulada por lei e estabelece máximo de 40 horas semanais. Contudo, pode ser negociada nos acordos coletivos ou contratos de trabalho, sendo definida uma jornada diferente da estabelecida na legislação. De um modo geral, os trabalhadores espanhóis regidos por acordos coletivos trabalham cerca de 38,5 horas semanais, sem contar o trabalho em jornada extraordinária. Quando essa é incluída nos cálculos, para trabalhadores com ou sem acordo, a jornada semanal atinge 40,3 horas. Segundo dados do INE – *Instituto Nacional de Estadística*, a jornada de trabalho mensal efetivamente trabalhada foi 138,8 horas, em 2006.

A jornada de trabalho anual tem caído moderadamente, mas ainda é considerada alta. Em 2000, o trabalhador espanhol trabalhava cerca de 1.815 horas anuais. Em 2004, esse número havia baixado para 1.799 horas anuais, segundo dados da OCDE. A anualização da jornada, ou seja, o cálculo da jornada de trabalho dentro de um período de doze meses, só pode ocorrer mediante acordo coletivo ou acordo entre a empresa e representantes de trabalhadores na empresa.

1.2 Jornada de trabalho extraordinária

Na Espanha, a jornada extraordinária, assim como a jornada regular, é regida pela lei. O empregado pode trabalhar até 9 horas por dia, ou seja, fazer apenas uma hora extraordinária diária. Há a possibilidade de acordo coletivo, ou acordo entre a empresa e os representantes de trabalhadores, determinando outra quantidade de horas adicionais, mas esse número deve estar dentro do limite máximo de 80 horas anuais. O empregado não é obrigado a trabalhar em jornada extraordinária e é vetado aos menores de 18 anos o seu cumprimento. Além disso, a jornada extraordinária é proibida em período noturno. Em média, são pagos 18% a mais do valor da hora regular,

ou, ainda, pode-se compensar com descanso, dependendo de acordo entre empregador e empregado.

A quantidade de horas trabalhadas em jornada extraordinária é discutível. Não existem dados consistentes a esse respeito, impossibilitando uma visão adequada da real situação naquele país. Segundo dados da EIRO – *European Industrial Relations Observatory* de 2003, a média era de 5,9 horas/ano para cada trabalhador empregado em tempo integral, em 2001. Já o INE – *Instituto Nacional de Estadística*, em estudo realizado em 2003, apontou média de 15,7 horas/ano por trabalhador empregado em tempo integral, em 2000. Quando se incluem os trabalhadores em tempo parcial, a média indicada é de 14,4 horas/ano. Entretanto, os sindicatos afirmam que esse número é maior, na medida em que há muitas empresas que não cumprem o máximo anual permitido de 80 horas e outras não declaram nem contabilizam as horas realizadas em jornada extraordinária. Além disso, mencionam que geralmente o pagamento dessas horas irregulares é feito fora da folha de pagamento.

Em julho de 2005, o *site* espanhol *Invertia* publicou matéria sobre jornada de trabalho, na qual constava que os trabalhadores espanhóis, tanto homens quanto mulheres, realizavam cerca de 3,7 horas extraordinárias por semana. Desse total, os homens eram remunerados por 2,8 horas e as mulheres por apenas 1,9 horas.

1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial

A proporção de trabalhadores em regime de tempo parcial, considerando empregos com 30 horas semanais ou menos, cresceu cerca de três pontos percentuais na Espanha, nos últimos três anos. De cerca de 8,3% do total de empregados em 2003, a proporção de ocupados por tempo parcial atingiu 11,9% no quarto trimestre de 2006, segundo dados da EPA – *Encuesta de Población Activa*. A maioria das pessoas que trabalha em tempo parcial é composta por mulheres, conforme dados do último trimestre de 2006 da mesma fonte. Em 2005, segundo estatísticas da OCDE, cerca de 655 mil pessoas declararam trabalhar em tempo parcial involuntário na Espanha, ou seja, porque não conseguiram emprego em regime de tempo integral.

1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização do trabalho

Não há informações precisas sobre banco de horas. Sabe-se que no país ele é chamado de “bolsa de horas”. Em relatório da OIT de 2004, foi indicada a existência de cerca de 3,5% da força de trabalho do país participando desse regime. Em 2005, o *site* da CGT – *Confederación General del Trabajo* divulgou nota sobre decisão da justiça que tornava indevido o uso de banco de horas pela empresa Renault, por não constar no acordo coletivo. Isso mostra a existência de fato do dispositivo no país, mas há poucas informações à disposição a respeito da questão.

Semelhante ao banco de horas, está em desenvolvimento no país a “anualização da jornada”, que permite ao empregado trabalhar menos horas em determinados períodos do ano e mais em outros. Contudo, esse regime só pode ser praticado por acordo coletivo ou acordo entre empresa e representantes de trabalhadores na empresa. De um modo geral, trabalha-se menos durante o verão e ao longo do ano existe a compensação, inclusive aos sábados, domingos e feriados, das horas não trabalhadas. Há um limite máximo de 10 horas de trabalho por dia ou 50 horas semanais dentro desse regime, o que pode fazer com que as horas extras excedam o volume de 80 horas anuais, conforme estabelecido na lei.

1.5 Processo de mudança na jornada de trabalho

Influenciados pela experiência francesa, os espanhóis iniciaram, em 1997, debates a favor da redução da jornada de trabalho. O objetivo era diminuir a jornada semanal para 35 horas, com o intuito de gerar mais empregos. A IU – *Izquierda Unida* e a UGT – *Unión General de Trabajadores* defendem a redução regulada por lei. Contudo, o PSOE – *Partido Socialista Obrero Español* e as CC.OO – *Comisiones Obreras* defendem que a redução seja negociada entre os trabalhadores, seus representantes e os empregadores, embora não se oponham a que a lei determine diretrizes gerais. O PP – *Partido Popular* e a CEOE – *Confederación Española de*

Organizaciones Empresariales consideram que a jornada de trabalho deve ser negociada exclusivamente entre as partes interessadas.

Em 1998, muitos acordos regionais de redução da jornada de trabalho foram firmados. Os principais foram na Galícia, na Catalunha, em Castilla-León, em Navarro e na Andaluzia e todos reduziram a jornada para 35 horas semanais. Nesses acordos, houve negociação entre os administradores das empresas e os comitês de trabalhadores. Entretanto, o governo contestou a validade dos acordos, suspendendo-os em algumas regiões. O que gerou mais discussões foi o esboço de um projeto apresentado na Andaluzia, que oferecia subsídio financeiro às empresas que diminuíssem sua jornada de trabalho para 35 horas semanais.

A redução da jornada de trabalho segue em ritmo lento, na medida em que as conquistas nas negociações sindicais são pouco expressivas. O objetivo da redução da jornada não é apenas a geração de empregos, mas também a diminuição de horas trabalhadas em jornada extraordinária, o que os próprios espanhóis consideram difícil, devido aos baixos salários pagos no país.

Existe na legislação espanhola a possibilidade de o governo, através do Ministério do Trabalho e com prévia consulta a sindicatos e organizações empresariais, estabelecer reduções e ampliações de jornada em determinadas atividades. As jornadas que podem ser aumentadas são as dos guardas e vigilantes ferroviários, trabalhadores do campo em determinadas tarefas, comércio e hotelaria, transporte marítimo ou trabalho por turnos. Esses trabalhadores teriam o direito de compensar as horas trabalhadas a mais somente com descanso, já que a legislação determina que não podem ser pagas. A jornada pode ser reduzida para trabalhadores em áreas de risco ambiental, trabalhadores do campo, mineiros, construção e obras públicas, trabalho com ar comprimido ou em câmaras frigoríficas.

Há também na legislação a redução da jornada de trabalho por motivos familiares, que permite tanto ao homem quanto à mulher, com filhos ainda em lactação e com filhos com idade até 9 meses, reduzir a jornada diária em uma hora. A jornada pode também ser diminuída, em no mínimo um terço ou no

máximo a metade, com redução salarial proporcional, se o trabalhador tiver sob seus cuidados crianças menores de 6 anos, alguém incapacitado física ou mentalmente, pessoas idosas ou enfermas. O trabalhador poderá, nesses casos, definir seus horários de entrada e saída, tendo que obrigatoriamente avisar o empregador com quinze dias de antecedência.

2 A regulação do trabalho

O *Estatuto de los Trabajadores* (ET), de 1980, regula contratos de trabalho, flexibilização da jornada, acordos coletivos, cálculo da jornada e outros assuntos relacionados. As relações de trabalho desse estatuto têm como modelo o Estatuto dos Trabalhadores da Itália, de 1970, mas suas diretrizes não são as mesmas. O Estatuto do Trabalho espanhol sofreu emendas, cujo objetivo foi adaptá-lo ao sistema de relações de trabalho espanhol. As mudanças mais importantes ocorreram a partir de 1994, ano do início das discussões sobre a reforma trabalhista no país, que só foi implementada de fato em 1997, através de um acordo bipartite entre sindicatos e associações de empregadores. O governo não interveio diretamente nessa discussão, mas acompanhou todas as negociações.

A essa reforma foi dado o nome de *Pacto Laboral por el Empleo*, que foi dividido em três partes, cada uma sobre temas diferentes. A primeira parte foi chamada de Acordo Interconfederal pela Estabilidade do Emprego, e trata da redução das taxas de emprego temporário através dos chamados contratos seguros ou por tempo indeterminado. A segunda parte, chamada de Acordo na Negociação Coletiva, dá importância às negociações coletivas, centralizando o processo por setor de atividade econômica. Além disso, procura transformar as negociações setoriais nacionais em negociações regionais ou por empresa. A terceira parte, sem nome específico, trata das lacunas existentes na regulação das condições de trabalho em vinte e dois subsetores de atividade, os quais, até 1994, eram regulados pelas *Ordenanzas Laborales*, que objetivavam dar maior abertura às negociações coletivas, sem obter sucesso.

3 Estrutura sindical

As CC.OO – *Comisiones Obreras* e a UGT – *Unión General de Trabajadores* são as maiores confederações sindicais da Espanha. A taxa de filiação individual da população assalariada aos sindicatos é baixa, porém estável, com 17% de adesão. Entretanto, a porcentagem de trabalhadores empregados representados por sindicatos é relativamente alta: 37% no setor privado e 67% no setor público, embora as pequenas empresas (menos de cinquenta funcionários) ainda sejam pouco representadas. Com relação à porcentagem total de trabalhadores empregados com representação sindical, a cobertura é alta em setores como o bancário, com 82%; água, gás e eletricidade, 68%; administração pública, que conta com 64% de cobertura; saúde, 61% e educação, 51%. É baixa em setores como pesca, com apenas 16%; hotelaria, 21%; construção, com 26% e varejo contando com 34% dos trabalhadores representados, além de ser baixa em setores com grande número de empregos temporários.

A participação dos trabalhadores espanhóis nas eleições de seus representantes é alta. Entre 2001 e 2003, esse número atingiu 57% dos trabalhadores, excluindo-se as empresas com menos de seis funcionários. As empresas com número de empregados entre seis e dez devem preencher um formulário específico de participação. Desde 1986, as CC.OO e a UGT têm liderado as eleições de representantes, apesar disso, os sindicatos nacionalistas, como o ELA-STV – *Eusko Langileen Alkartasuna/Sindicato de Trabajadores Vascos* e a CIG – *Converxencia Intersindical Galega/Confederación Intersindical Galega* têm aumentado seu número de delegados representantes.

Os delegados sindicais são em sua maioria homens com empregos estáveis, entre 30 e 49 anos, que ocupam o segmento primário do mercado de trabalho. Por outro lado, os trabalhadores do segmento secundário são muito

pouco representados³⁵, o mesmo ocorrendo com os chamados trabalhadores “subterrâneos”, ou seja, os informais e os que possuem emprego temporário. Os delegados eleitos formam um comitê de trabalhadores, que é a forma estatutária de representação nas empresas. O problema principal da representação sindical está no fato de ser difícil obter representantes nas pequenas empresas e representar pessoas com contratos de trabalho temporário.

4. Ocupação/Desemprego

4.1 Taxas

As taxas de desemprego na Espanha atingiram níveis muito altos na década de 90. Em 1997, 21% da PEA estavam desempregados. Embora esse número tenha diminuído a partir de 2001, o nível de desemprego no país ainda era considerado elevado em 2003, atingindo 11,3% da PEA, ou mais de 2 milhões de pessoas. Três anos depois, segundo os dados da *Encuesta de Población Activa* do INE, a taxa de desemprego, relativa ao quarto trimestre de 2006, registrava uma significativa queda, marcando 8,3%.

Quanto ao gênero, os números mostram que as mulheres são quase duas vezes mais afetadas pelo desemprego do que os homens, ainda que se considere o crescimento de sua participação no mercado de trabalho espanhol na última década: 47% em 1990 e 62,8% em 2000. Houve redução significativa no desemprego feminino entre os períodos de 2003 (15,9%) e o quarto trimestre de 2006 (11,4%). Com redução menor, as taxas observadas no mesmo período para os homens caíram de 8,2% para 6,06%. Já para os jovens entre 15 e 24 anos, o desemprego cresceu: de 22,2% em 2003 para 24%, em 2006.

³⁵ Embora tradicionalmente o segmento secundário tenha maior predominância no movimento sindical, é dessa forma que o relatório do *European Industrial Relations Observatory* apresenta as informações.

Um dos fatores que contribuíram para a diminuição da taxa de desemprego foi o número de empregos temporários crescentes no país até 2003. Os trabalhadores com esse tipo de contrato são considerados empregados nas estatísticas, portanto, quando há queda nesse tipo de emprego, eleva-se a taxa de desemprego, criando uma sazonalidade nos índices. Em 2000, um em cada três trabalhadores espanhóis tinham contrato de trabalho temporário, com maior incidência para trabalhadores da indústria com baixo nível educacional, trabalhadores com baixa qualificação e aqueles empregados em pequenas empresas.

Em 2004, a taxa de emprego temporário caiu de 33,9% para 30,9%. Embora essa situação signifique, em um primeiro momento, que mais pessoas estão desempregadas, por outro lado significa também menor número de pessoas com empregos inseguros, quase sem direitos trabalhistas ou outros benefícios. Por conta disso, o governo espanhol propôs, em abril de 2005, que os empregadores que se utilizam do contrato temporário paguem uma contribuição maior para a Seguridade Social, sendo o inverso também aplicado. Ou seja, quem contratar por tempo indeterminado terá redução nessa contribuição. Provavelmente, como consequência dessa iniciativa do governo, observou-se uma redução de quase 50% no número de empregados temporários. De aproximadamente 4,2 milhões de pessoas nessa condição em 2004, – sendo 1,9 milhão de mulheres e 2,3 milhões de homens –, para 2,3 milhões, – sendo 487,8 mil homens e 1,9 milhão de mulheres –, em 2006, segundo dados do INE.

4.2 Tempo de desemprego

Em 2005, segundo dados da OCDE, os homens ficavam em média 11,7 meses desempregados, enquanto as mulheres permaneciam nessa situação por 14,5 meses. Fazendo-se um corte por faixa etária, tanto os homens quanto as mulheres permanecem mais tempo desempregados quanto mais idosos são. Entre os 15 e 24 anos, o tempo médio de desemprego era de 8 meses para os homens e 11,6 meses para as mulheres. Na faixa entre 25 e 54 anos, o tempo era de 8,8 meses para os homens e 15,6 meses para as mulheres. Em

todos os casos percebe-se que o tempo de desemprego para as mulheres é significativamente superior ao dos homens.

4.3 Seguro-desemprego

São duas as modalidades de proteção aos desempregados: o seguro-desemprego e o auxílio-desemprego.

Seguro–desemprego: pago aos trabalhadores com idade entre 16 e 65 anos desempregados procurando emprego, e que tenham sido demitidos sem justa causa. Para receber esse seguro, o trabalhador desempregado tem que se comprometer a não parar de procurar emprego e aceitar o que for mais apropriado a seu perfil. Ao fazer o pedido de recebimento do seguro, o trabalhador deve ter contribuído por pelo menos 360 dias nos últimos seis anos anteriores à sua demissão. O trabalhador pode receber o benefício por 4 a 24 meses. A base de cálculo é 70% do salário do trabalhador durante os seis primeiros meses e 60% para o restante do período. Desde 1º de julho de 2002, os trabalhadores agrícolas temporários, ou seja, mesmo aqueles que trabalham esporadicamente no campo, têm que pagar contribuição para a Seguridade Social. A duração do recebimento do seguro depende do tempo que o trabalhador do campo tenha contribuído nos últimos seis anos. De um modo geral, esse período varia entre um mínimo de três meses, para um ano de contribuição, e no máximo dezoito meses, para seis anos de contribuição.

Auxílio-desemprego: os trabalhadores desempregados tanto podem receber o seguro-desemprego como o auxílio-desemprego, mas para isso precisam atender algumas determinações, que se diferenciam para trabalhadores com ou sem dependentes.

- Trabalhadores desempregados com dependentes: devem ter entre 16 e 65 anos e já terem esgotado o prazo de recebimento do seguro-desemprego. Caso não sejam elegíveis para o recebimento

do seguro (quando são demitidos por justa causa), ainda assim podem requerer o auxílio, desde que tenham pago no mínimo três meses de contribuição.

- Trabalhadores desempregados sem dependentes: devem ter mais de 45 anos e ter esgotado o prazo de recebimento do seguro-desemprego há pelo menos doze meses. Caso não sejam elegíveis ao recebimento do seguro, precisam ter contribuído para a seguridade social por pelo menos seis meses. Espanhóis que imigraram para países não pertencentes à União Europeia e retornaram à Espanha devem ter trabalhado no mínimo doze meses no país estrangeiro para terem o direito ao auxílio. Também ex-presidiários que estiveram presos nos últimos seis meses são elegíveis.

A base de cálculo para o recebimento do auxílio é 75% do salário mínimo. Em 2002, o salário mínimo era 14,74 euros por dia. A duração desse benefício varia entre três e trinta meses, mas de um modo geral dura dezoito meses. Pessoas acima de cinquenta e dois anos podem recebê-lo até atingirem a idade de se aposentar ou até que consigam um novo emprego.

Trabalhadores contribuintes, com jornada inferior a 12 horas semanais ou 48 horas mensais, também têm direito ao seguro-desemprego.

4.4 Qualificação do desempregado

Nos últimos anos, a questão da qualificação dos trabalhadores, empregados ou não, tornou-se um dos temas centrais do debate na sociedade espanhola. Segundo dados da OCDE, em 2001 havia na Espanha mais de 1 milhão de analfabetos e cerca de 4,5 milhões de trabalhadores com baixa qualificação. Assim, a importância da participação de trabalhadores nos programas de qualificação passou a ser considerada estratégica, não só por iniciativa do governo, mas também para um grande número de empresas e de organizações não-governamentais, que passaram a atuar no campo da qualificação.

Há atualmente na Espanha três programas principais de qualificação do trabalhador.

Educação básica para adultos: organizada pelo Ministério da Educação, permite ao trabalhador (independente de estar empregado ou não) completar seus estudos até, inclusive, o terceiro grau. Entre os cursos oferecidos há os de qualificação para a universidade para maiores de 25 anos, curso de espanhol para estrangeiros, curso de outros idiomas para os demais trabalhadores, preparação do trabalhador para exames escolares e treino vocacional para pessoas sem qualificação. As responsabilidades pelo gerenciamento desse programa são divididas entre o Estado, as regiões do país, seus administradores e as entidades de ensino. O programa atendeu cerca de 400 mil pessoas, entre 1999 e 2000.

Treino Vocacional para Desempregados: organizado pelo Instituto Nacional de Emprego (INEM), tem como objetivo proporcionar ao desempregado uma qualificação de forma orientada. Atende aproximadamente trezentas mil pessoas por ano. Há cursos de conhecimento profissional geral para jovens, cursos vocacionais para pessoas sem qualificação, cursos de adaptação do trabalhador em uma nova função e ainda cursos de atualização e melhoria de habilidades e conhecimentos em áreas específicas, para cada segmento. Todos os cursos incluem teoria e prática. É fornecido um certificado de profissionalização, no qual consta o curso e sua duração.

Treinamento para Empregados: é organizado pela Fundação Tripartite para o Treinamento no Trabalho, composta por empregadores, sindicatos e representantes governamentais. Desde 1993, os empregadores pagam uma taxa de 0,7% de sua folha de pagamento à Fundação, para garantir fundos para esse programa. Empresas com mais de cem empregados podem enviar planos individuais de treinamento, enquanto as empresas menores têm de enviar um plano conjunto por setor ou por região. Os trabalhadores também podem

requerer treinamento individual. São adotados critérios diferentes para proporcionar o treinamento, de tempos em tempos, pois são condicionados pelas necessidades e escolhas feitas pelos administradores da Fundação. O plano pode ser rejeitado, se não atender às especificidades dos critérios fixados, tais como tipo de curso, beneficiários, entre outros. Como o número de pedidos tem aumentado desde a concepção do programa, a proporção de fundos garantidos para muitos planos de treinamento diminuiu. Há ainda atividades sócio-culturais, que são desenvolvidas regionalmente e incluem artes, saúde, dança, literatura e debates sobre atualidades. A intenção dessas atividades é promover o aprendizado do cidadão, através da participação e de sua atuação no desenvolvimento de sua comunidade.

Siglas e nomes em outro idioma

- ◇ **CC.OO** – *Comisiones Obreras* – Comissões Trabalhistas.
- ◇ **CEOE** – *Confederación Española de Organizaciones Empresariales* – Confederação Espanhola das Organizações Empresariais.
- ◇ **CIG** - *Converxencia Intersindical Galega/Confederación Intersindical Galega* – Confederação Intersindical Galega.
- ◇ **ELA-STV** - *Eusko Langileen Alkartasuna/Sindicato de Trabajadores Vascos* – Sindicato dos Trabalhadores Bascos.
- ◇ **EIRO** – *European Industrial Relations Observatory* – Observatório Europeu de Relações Trabalhistas.
- ◇ **EPA** - *Encuesta de Población Activa*.
- ◇ **INE** – Instituto Nacional de Estadística – Instituto Nacional de Estatística.
- ◇ **ET** – *Estatuto de los Trabajadores* – Estatuto dos Trabalhadores.
- ◇ **INE** – Instituto Nacional de Estadística – Instituto Nacional de Estatística.
- ◇ **IU** – *Izquierda Unida* – Esquerda Unida.
- ◇ **MTAS** – *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España* – Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais da Espanha.
- ◇ **OCDE** – Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico.
- ◇ **OIT** – Organização Internacional do Trabalho.
- ◇ **PP** – Partido Popular.
- ◇ **PSOE** – *Partido Socialista Obrero de España* – Partido Socialista Operário da Espanha.
- ◇ **UGT** – *Unión General de Trabajadores* – União Geral de Trabalhadores.

Referências bibliográficas

CGT. *El TSJCyl declara indebida la bolsa de horas aplicada el 27 de enero en dos plantas de Renault*. CGT, 21 abr. 2005. Disponible em: <www.cgt.es/modules.php?name=News&file=article&sid=2399>. Acesso em: 15 fev. 2007.

- DELGADO, Juan T. El plan de empleo y la reforma laboral. *In: El Mundo/Su Dinero*, 29 nov. 1998. Disponível em: <www.elmundo.es/sudinero/noticias/act-132-20c.html>. Acesso em: 15 out. 2006.
- EIRO. *2003 Annual Review for Spain*. European Industrial Relations Observatory, jan. 2004. Disponível em: <www.eiro.eurofound.eu.int/2004/01/feature/es0401203f.html>. Acesso em: 03 jan. 2007.
- _____. *35-hour week gets off to a troubled start*. European Industrial Relations Observatory, 1999. Disponível em: <www.eiro.eurofound.eu.int/1999/02/feature/es9902297f.html>. Acesso em: 14 out. 2006.
- _____. *Agreement at last on labour market reform*. European Industrial Relations Observatory, 1997. Disponível em: <www.eiro.eurofound.eu.int/1997/04/inbrief/es9704207n.html>. Acesso em: 14 out. 2006.
- _____. *Bargaining increases working time flexibility*. European Industrial Relations Observatory, 2003. Disponível em: <www.eiro.eurofound.int/2003/05/feature/es0305203f.html>. Acesso em: 17 dez. 2006.
- _____. *Employers criticize working time reduction in regional pacts*. European Industrial Relations Observatory, 1999. Disponível em: <www.eiro.eurofound.eu.int/1999/03/inbrief/es9903210n.html>. Acesso em: 14 out. 2006.
- _____. *Los sindicatos españoles hoy: más audiencia que presencia*. European Industrial Relations Observatory, 2005. Disponível em: <www.eiro.eurofound.eu.int/2005/01/word/es0501204fes.doc>. Acesso em: 21 jan. 2007.
- _____. *Questionnaire for EIRO comparative study of annualisation of working time – the case of Spain*. European Industrial Relations Observatory, 2003. Disponível em: <www.eiro.eurofound.eu.int/2003/08/word/es0306203s.doc>. Acesso em: 18 dez. 2006.
- _____. *Union's electoral strength exceeds membership*. European Industrial Relations Observatory, 2005. Disponível em: <www.eiro.eurofound.eu.int/2005/01/feature/es0501204f.html>. Acesso em: 14 out. 2006.
- INE. *Encuesta sobre el tiempo de trabajo en España 2000*. Instituto Nacional de Estadística/INE Base, 12 fev. 2003. Disponível em: <www.ine.es>. Acesso em: 30 nov. 2006.
- _____. *Encuesta de Población Activa 2006 - EPA*. Disponível em: <www.ine.es>. Acesso em: 29 jan. 2007.

- _____. *Las encuestas de coste laboral*. Cifras INE, Boletín informativo de Instituto Nacional de Estadística, 2006. Disponível em:
<<http://www.ine.es/revistas/cifraine/0506.pdf>>. Acesso em: 29 jan. 2007.
- _____. *Spain in figures 2006 – Labor Market*. Instituto Nacional de Estadística, 2007. Disponível em: <http://www.ine.es/en/prodyser/pubweb/espcif/merc06_en.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2007.
- INVERTIA. Españoles hacen 3,7 horas más a la semana y cobran por 2,6. *Empleo*, 24 jul. 2005. Disponível em: <www.invertia.com>. Acesso em: 08 out. 2006.
- IU. *Por la jornada laboral semanal de 35 horas*. Izquierda Unida, s/d. Disponível em: <www.izquierda-unida.es/CampaasActos/35Horas/Castellano.htm>. Acesso em: 18 dez. 2006.
- LEE, Sangheon. *Working-hour gap: Trends and Issues. The Report on Working Time in the Industrialized Countries*. OCDE, 2000.
- MTAS. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Disponible em: <www.mtas.es>. Acesso em: 12 jan. 2007.
- OCDE. *Benefit and Wages Country Chapter, Spain*, 2002. OCDE, dez. 2003. Disponível em: <www.oecd.org/dataoecd/51/62/36220267.pdf>. Acesso em: 03 jan. 2007.
- _____. *Economic Survey – Spain 2005: raising productivity growth, while maintaining strong job creation*. OCDE, 2005. Disponível em:
<www.oecd.org/document/10/0,2340,en_2649_201185_34585738_1_1_1_1,00.html>. Acesso em: 14 dez. 2006.
- _____. *OECD Statistics*. Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico, 2007. Disponível em:
<<http://stats.oecd.org/WBOS/ViewHTML.aspx?QueryName=198&QueryType=View&Lang=en>>. Acesso em: 12 fev. 2007.
- _____. *Spain – country note*. OCDE, 2003. Disponível em:
<www.oecd.org/dataoecd/22/4/17011202.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2006.
- _____. *Statistics*. Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico, 2007. Disponível em:
<http://www.oecd.org/document/33/0,2340,en_2825_495670_37523873_1_1_1_1,00.html>. Acesso em: 10 jan. 2007.
- OIT. *Flexitime and “time banking” schemes*. OIT, mai. 2004. Disponível em:
<www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/wt-14.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2007.
- _____. *Economic Survey – Spain 2005: Raising productivity growth, while maintaining job creation*. OCDE, 2005. Disponível em: <www.oecd.org/document>. Acesso em: 03 jan. 2007.
- _____. *Thematic Review on Adult Learning – Spain*. OCDE, set. 2003. Disponível em: <www.oecd.org>. Acesso em: 01 jun. 2005.

9. ESTADOS UNIDOS

Sumário

9. ESTADOS UNIDOS 181

Quadro-resumo 182

1 Jornada de trabalho 183

1.1	Jornada regular de trabalho _____	183
1.2	Jornada de trabalho extraordinária _____	185
1.3	Jornada de trabalho em tempo parcial _____	186
1.4	Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada _____	187
1.5	O processo de mudança na jornada de trabalho _____	187

2 A regulação do trabalho 188

3 Estrutura sindical 188

4 Ocupação/Desemprego 189

4.1	Taxas _____	189
4.2	Tempo de desemprego _____	190
4.3	Seguro desemprego _____	190
4.4	Qualificação do desempregado _____	191
	Siglas e nomes em outro idioma _____	193
	Referências bibliográficas _____	193

Quadro-resumo

Jornada de Trabalho

<p>Jornada regular:</p> <p>Há várias formas de determinação da jornada: negociação individual, coletiva, por empresa, por setor. A lei americana adota princípios gerais que dão margem a diversas interpretações.</p> <p>Média anual: 1824 horas.</p> <p>Média semanal: Há profissões em que a jornada semanal chega a 45,5 horas.</p>	<p>Fonte: OCDE/2004.</p> <p>Fonte: DOL/2005.</p>
<p>Jornada extraordinária:</p> <p>Média: 4 horas semanais.</p> <p>Legislação: Acordo. Não existe limite especificado em lei.</p> <p>Pagamento e/ou compensação: de acordo com a FLSA é obrigatório pagar 50% a mais para cada hora trabalhada que exceda 40 horas semanais.</p>	<p>Fonte: DOL/2005.</p> <p>Fonte: DOL/2005.</p>
<p>Jornada em tempo parcial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O <i>Fair Labour Standards Act (FLSA)</i> não define o que é trabalho em tempo parcial, mas adota como base 35 horas semanais, de acordo com a Convenção nº 175 da OIT. O número de horas que pode ser considerado tempo parcial varia de empresa para empresa e também é objeto de negociação entre empregador e empregado. 	<p>Fonte: DOL/2005.</p>
<p>Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não existe oficialmente nos Estados Unidos. Apenas individualmente o empregado tem a possibilidade de fazer um arranjo semelhante com o empregador. 	<p>Fonte: BLS/2005.</p>
<p>O processo de mudança da jornada de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Em 2003 surgiu um movimento popular denominado “<i>Take Back Your Time – Recupere seu tempo</i>”, que procura atrair atenção para as questões da jornada de trabalho. Também, existem campanhas chamadas <i>timesizing</i> <www.timesizing.com>, <i>Work to live</i> www.worktolive.info e <i>The Four-hour day</i> <www.fourhourday.org>. 	<p>Fonte: www.timeday.org.</p>

A regulação do trabalho

<p>O <i>Fair Labour Standards Act (FLSA)</i>, de 1938, estabelece leis federais gerais no que diz respeito à regulação da jornada de trabalho, férias, horas extras e demais assuntos relacionados.</p>	<p>Fonte: DOL/2006.</p>
---	-------------------------

Estrutura sindical

<p>Estrutura sindical:</p> <p>Os sindicatos são fragmentados e o nível de sindicalização é baixo. Em 2005, apenas 12,5% dos trabalhadores assalariados eram membros de algum sindicato.</p>	Fonte: DOL/2006.
--	------------------

Ocupação/Desemprego

<p>Taxa de desemprego:</p> <p>4,6% da PEA.</p>	Fonte: BLS/2006.
<p>Tempo de desemprego:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 11,7% do total de desempregados estavam nessa situação há um ano ou mais. 	Fonte: BLS/2007.
<p>Seguro:</p> <p>Unemployment Insurance Program: Programa de Seguro-desemprego que concede benefícios aos trabalhadores demitidos sem justa causa. O intuito é fornecer assistência financeira temporária. Cada estado administra separadamente esse seguro.</p>	Fonte: DOL/2006.
<p>Qualificação:</p> <p>Há três tipos de programas de qualificação.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Workforce Investment Act Adult Program: visa aumentar a qualidade no trabalho e a retenção do emprego, individualmente. • Workforce Investment Act Dislocated Workers Program: As diretrizes são as mesmas do <i>Adult Program</i>, mas também oferece assistência a trabalhadores demitidos ou que estão sob aviso prévio. • Labor Exchange: Faz intermediação de mão-de-obra, fornece informações e serviços sobre mercado de trabalho e oferece treinamento em áreas específicas. 	Fonte: DOL/2006.

1 Jornada de trabalho

1.1 Jornada regular de trabalho

A jornada de trabalho anual americana foi de 1.824 horas em 2004, segundo a OCDE – Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico. A duração do trabalho aumentou, em praticamente todos os setores econômicos, ao longo da década de 90, apenas diminuindo no

comércio, devido ao aumento do volume de trabalho em tempo parcial. Embora dados preliminares de dezembro de 2006, do *Bureau Labor Statistics*, apontem jornada média semanal de 34 horas no setor privado, há atividades alcançando 45,5 horas, como a produção de petróleo e carvão, 42,5 horas na produção de papel e transporte de equipamentos e 41 horas na manufatura e produção de bens duráveis. Em muitas indústrias automobilísticas trabalha-se em média 10 horas por dia, inclusive aos sábados, não raro completando 60 horas semanais.

Existem leis federais genéricas no que diz respeito à regulação da jornada de trabalho para maiores de 16 anos. Elas fazem parte do FLSA – *Fair Labor Standards Act*, de 1938, mas não especificam o número de horas a serem trabalhadas em um dia, semana ou ano, nem os dias da semana a serem trabalhados, tampouco o número de dias de férias a serem gozados pelos trabalhadores. Estabelecem apenas que o trabalhador deve receber um prêmio por horas extras trabalhadas, equivalente a 50% a mais do valor da hora normal, quando as horas trabalhadas excedem 40 horas semanais.

Entretanto, deve ficar claro que a lei americana não determina que a jornada oficial seja de 40 horas. Não existe uma jornada semanal legal. Ela pode ser negociada de modo individual, coletivo, por setor ou empresa, todavia, de maneira geral, acabou sendo adotado o parâmetro de 8 horas diárias e cinco dias por semana. No comércio encontram-se mais comumente dois tipos de carga horária: das 9 h da manhã às 5 h da tarde, de segunda a sexta-feira, ou do meio-dia às 6 h da tarde, de segunda a sábado, somado ao domingo, de 1 h às 5 h da tarde.

De um modo geral, diretores, gerentes e profissionais especializados costumam ter jornadas mais longas do que os trabalhadores de cargos mais baixos. A explicação comumente usada para esse fato é a maior responsabilidade associada a cargos de liderança e a dificuldade desses trabalhadores em receberem pagamento extra, o que ocorre por três motivos principais. Primeiro, a legislação não prevê esse pagamento para profissionais especializados e de cargos de alta patente; segundo, os funcionários que estão nesse nível têm maior possibilidade de negociação dessas horas do que o

trabalhador comum; e terceiro, eles já possuem remuneração mais elevada (US\$ 680 por semana ou mais). No outro extremo, há também vendedores e trabalhadores do setor de transportes que recebem salários baixos e trabalham longas jornadas. Sendo assim, pode-se afirmar que trabalhar longas jornadas não é exclusividade ou resultado de cargos de alta responsabilidade nem de salários altos.

As longas jornadas também estão presentes na área de educação, mais precisamente entre os professores de escolas públicas urbanas. Os que trabalham nessa área são, em sua maioria, mulheres casadas, que reforçam a tendência da sociedade moderna, em ter pelo menos duas pessoas trabalhando na família. Entre 1996-1997, a jornada estimada para esse grupo era de 46,6 horas semanais, porque esses trabalhadores também executam muitas tarefas em casa, como correção de lições e preparação de aulas, que não são computadas no total da jornada.

1.2 Jornada de trabalho extraordinária

Historicamente, a realização de jornada de trabalho extraordinária nos Estados Unidos tem aumentado em períodos de recuperação da economia e caído durante as recessões, mas, de um modo geral, sua média semanal tem se mantido constante em 4 horas. Contribui para o aumento desse tipo de jornada a não contratação de trabalhadores, já que os empregadores impõem mais horas extras a seus funcionários como forma de aumentar a produção sem gerar custos de contratação. Em meados de 2002, quase um terço da força de trabalho americana trabalhava mais do que as 40 horas semanais usuais, e cerca de um quinto já trabalhava mais de 50 horas.

O *Fair Labor Standards Act* não estabelece qualquer limite para a jornada extraordinária e não proíbe ou impõe sanções ao empregador que demitir quem se recusar a trabalhar em jornada extraordinária. O único determinante é que se pague 50% a mais do valor da hora normal, quando o trabalhador exceder a jornada de 40 horas semanais trabalhadas. Profissionais com maiores salários, como gerentes, diretores e profissionais altamente especializados não têm direito a receber por essas horas. Não existe também

qualquer obrigação do empregador pagar pelos sábados, domingos, feriados, ou outros dias de descanso trabalhados, se essas horas não excederem as 40 semanais.

De um modo geral, os trabalhadores sindicalizados estão mais bem protegidos contra a jornada extraordinária compulsória, pois os contratos intermediados por sindicatos podem especificar um número limite de horas, estabelecer jornada extraordinária voluntária (somente quando o trabalhador deseja trabalhar além do horário normal) e um sistema de compensação com folga. Entretanto, devido aos baixos níveis de sindicalização do país, a grande maioria dos trabalhadores não está protegido por esses contratos. A desproteção do trabalhador americano é tão significativa que o atual governo Bush cogita fazer uma reforma na classificação dos trabalhadores, de modo a que podem receber por essas horas não tenham mais esse direito³⁶.

1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial

O *Fair Labour Standards Act* não define o que seja trabalho em tempo parcial. O número de horas do que seria considerado tempo parcial varia de empresa para empresa e também de acordos em negociações entre empregador e empregado. Entretanto, a média mais utilizada no país é 35 horas semanais, o que entra em acordo com a Convenção nº 175 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, de 1994, que define jornada em tempo parcial como aquela que está entre 30 e 35 horas semanais trabalhadas.

A proporção de trabalhadores em tempo parcial, entre homens e mulheres empregados era de 25% e 63%, respectivamente, em 2002 e em 2004, segundo a OIT. A alta taxa de empregos de meio período entre as mulheres não se deve apenas ao interesse dos trabalhadores em ter maior flexibilidade de tempo para se dedicar ao trabalho domiciliar ou a outras atividades, mas porque no mercado de trabalho americano a oferta desse tipo de posto de trabalho tem-se expandido significativamente.

³⁶ EISENBREY, Ross. *Longer hours, less pay*. EUA: Economic Policy Institute, jul. 2004. (Briefing Paper, 152). Disponível em: <www.epinet.org/content.cfm/briefingpapers_bp152>. Acesso em: 11 set. 2004.

O *Fair Labour Standards Act* determina que as regras trabalhistas existentes para os empregados em tempo integral valem também para os empregados em tempo parcial. Entretanto, os empregados em tempo parcial nos Estados Unidos, de um modo geral, não têm direito a qualquer tipo de benefício, como previdência ou seguro, sendo um grupo marginalizado pelo sistema trabalhista do país.

1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada

O banco de horas não é um mecanismo de compensação institucionalizado nos Estados Unidos. Segundo o *Bureau of Labor Statistics – BLS*, é possível que haja esse tipo de flexibilização da jornada nas empresas americanas, mas de modo isolado.

1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho

Em 2003, surgiu nos Estados Unidos um movimento de iniciativa popular denominado “*Take Back Your Time*”³⁷. Seu objetivo é dar atenção e visibilidade a todas as questões relacionadas ao trabalho, aos trabalhadores e aos abusos cometidos pelos empregadores. O grande questionamento do movimento é que a incorporação de novas tecnologias não contribuiu para facilitar a vida do trabalhador, diminuindo a jornada, por exemplo. Ao contrário, houve aumento de demissões e a cada dia um número menor de funcionários é responsável por mais tarefas. Foram promovidos, durante todo o outono de 2003, eventos para marcar o primeiro “*Take Back Your Time Day*”³⁸, e foi fixada data no calendário americano, na qual as pessoas se reuniram por melhores condições de trabalho. A data escolhida foi 24 de outubro.

Existem ainda campanhas chamadas *timesizing* <www.timesizing.com>, *Work to live* www.worktolive.info e *The Four-hour day* <www.fourhourday.org>.

³⁷ “Tome seu tempo de volta” ou “Recupere seu tempo” – Tradução livre.

³⁸ O dia do “Recupere seu tempo”.

2 A regulação do trabalho

O FLSA – *Fair Labour Standards Act*, de 1938, estabelece leis federais gerais no que diz respeito à jornada de trabalho, férias, horas extras e outros assuntos relacionados. A única regulamentação existente é que o trabalhador deve receber um prêmio pelas horas extras trabalhadas, equivalente a 50% a mais do valor da hora normal, quando a jornada exceder 40 horas semanais. Há ainda o NLRA – *National Labor Relations Act* e o NLRB – *National Labor Relations Board* que regulam as relações sindicais dentro das empresas.

3 Estrutura sindical

Em 2005, apenas 12,5% dos trabalhadores assalariados americanos eram membros de sindicatos, taxa idêntica ao ano anterior, de acordo com o DOL – *Department of Labor*. Ainda segundo o DOL, há mais trabalhadores negros sindicalizados do que brancos, asiáticos ou hispânicos, há mais homens sindicalizados do que mulheres e os trabalhadores do setor público têm taxa de sindicalização quatro vezes maior do que o setor privado. Além disso, os trabalhadores em tempo integral têm taxa de sindicalização duas vezes maior do que a dos trabalhadores em tempo parcial, 13,7% e 6,5%, respectivamente. Cerca de 1,5 milhão de trabalhadores assalariados são representados por sindicatos em seu emprego principal, mesmo não sendo membros filiados.

A sindicalização começou a declinar nos anos 70, o que foi atribuído a diversos fatores, como o deslocamento de trabalhadores do setor da indústria – com maiores taxas de sindicalização - para o setor de serviços, sem tradição sindical; o estabelecimento de indústrias nos estados do sul, onde os sindicatos eram praticamente inexistentes; e a entrada maciça de mulheres e jovens no mercado de trabalho, sem familiaridade com as questões sindicais.

Além disso, os requisitos jurídicos para a criação de uma representação sindical, em uma empresa não sindicalizada ou recém-criada, são diversos. De acordo com o NLRA – *National Labor Relations Act*, de 1935, a entrada de um sindicato numa empresa precisa contar com a aprovação de pelo menos 30% dos empregados. Após essa aprovação, o sindicato que pretende representar o trabalhador deve procurar o escritório regional do *National Labor Relations Board* (NLRB), para que sejam organizadas as eleições dos representantes dos diversos grupos na empresa. Antes do aval final, deve-se fazer uma consulta ao empregador, que via de regra apresenta objeções, como a contestação da legitimidade do número de assinaturas, impõe constrangimentos aos trabalhadores, atrasando o processo, muitas vezes por um longo tempo.

Se esses obstáculos são superados, inicia-se uma campanha eleitoral, durante a qual o empregador não pode ameaçar os trabalhadores, mas pode apontar desvantagens de uma representação sindical na empresa. Oficialmente, o empregador não pode demitir os sindicalistas, sob pena de ser acusado de discriminação, mas isso nem sempre funciona na prática, pois é possível, pelas regras das relações de trabalho americanas, haver demissão imediata sem motivo especial, facilitando ao empregador a utilização de qualquer oportunidade de demissão sem conotação sindical. Mesmo depois do reconhecimento de um sindicato em determinada empresa, há restrições à sua atuação, como a proibição de greves com ocupação de fábrica e de realização da “operação–tartaruga”.

4 Ocupação/Desemprego

4.1 Taxas

Segundo o *Bureau Labor Statistics*, o setor terciário foi o que mais cresceu na oferta de postos de trabalho, a partir da década de 90, principalmente devido à expansão das redes de hipermercados, lojas de departamentos, serviços de hotelaria e limpeza. Entretanto, apesar desse

quadro aparentemente positivo, foi registrado em 2004 uma das mais altas taxas de desemprego nos Estados Unidos, 5,5% da PEA, declinando para 5,1% em 2005 e 4,6% em 2006. Milhões de jovens que deixam a escola estão encontrando menos empregos e um mercado de trabalho cada vez mais competitivo. Os demitidos estão levando mais tempo para encontrar um emprego novo: de 1995 a 2001 levava-se, em média, quatro semanas para conseguir outro emprego. Em 2005, esse número subiu para vinte semanas, ou cinco vezes mais em uma década.

4.2 Tempo de desemprego

De acordo com dados do DOL – *Department of Labor* de janeiro de 2007, o trabalhador americano levava em média dezoito semanas para conseguir um novo emprego. O desemprego de longa duração (um ano ou mais) atingia 11,7% do total de trabalhadores desempregados.

4.3 Seguro-desemprego

O Programa de Seguro-Desemprego é concedido aos trabalhadores que foram demitidos sem justa causa. Nos Estados Unidos, não existe distinção entre seguro-desemprego e auxílio-desemprego, como em países europeus. O seguro-desemprego fornece ajuda financeira temporária e cada estado americano administra seu programa separadamente, baseado nas diretrizes especificadas pela Lei Federal. A elegibilidade para o seguro, a quantia a ser recebida e sua duração variam de estado para estado. Apenas três estados exigem contribuição do empregado para esse fundo. Em todos os outros o benefício é baseado nos impostos cobrados do empregador.

Leva-se geralmente de duas a três semanas para o recebimento do primeiro pagamento, a partir da data em que o desempregado dá entrada ao pedido de benefício. Há um relatório que deve ser preenchido pelo trabalhador nessas duas primeiras semanas de desemprego, no qual deve constar todo pagamento recebido por qualquer tipo de trabalho efetuado durante aqueles dias, além das ofertas de emprego recusadas durante o mesmo período. Se

houver qualquer tipo de atraso na entrega desse relatório, o seguro-desemprego pode ser negado.

Há ainda uma agência chamada *Employment Service Office*, filiada ao *Department of Labor*, que oferece ao desempregado informações sobre o mercado de trabalho e presta consultoria para a recolocação profissional. Através dessa agência, o desempregado pode saber, por exemplo, quantas vagas foram abertas em sua área, tanto em outras cidades do estado onde mora como em outro país. Se as vagas na área do trabalhador forem limitadas, há aconselhamento para determinar outros possíveis cargos que podem ser ocupados, de acordo com a qualificação do desempregado.

Os valores a serem pagos pelo seguro são baseados na porcentagem dos ganhos individuais, no período de cinquenta e duas semanas antes da demissão, ou até a quantia máxima permitida em cada estado. Esses benefícios podem ser pagos por um máximo de vinte e seis semanas na maioria dos estados. Semanas adicionais podem ser concedidas durante períodos de altas taxas de desemprego no país.

4.4 Qualificação do desempregado

Há três programas de qualificação no desemprego nos Estados Unidos. Entretanto, dois deles, embora tenham nomes distintos e atendam perfis diferentes, possuem as mesmas diretrizes.

Workforce Investment Act Adult Program e *Workforce Investment Act Dislocated Workers Program*. Os principais objetivos desses programas são: aumentar a entrada de pessoas no mercado de trabalho, aumentar a permanência de trabalhadores no emprego, principalmente nos primeiros seis meses, e aumentar os rendimentos dos trabalhadores demitidos, quando estes conseguirem recolocação profissional. Os principais serviços do programa resumem-se na ajuda da busca por um novo emprego, aconselhamento e plano de carreira e treinamento em áreas afins ao perfil do desempregado. Há ainda outras contribuições, como transporte, creche ou pagamento de serviços no domicílio, para que a pessoa desempregada possa ter acesso integral ao

treinamento. Cada estado é responsável pelo gerenciamento e operação de seus programas. São elegíveis para os programas adultos maiores de 18 anos, que tenham sido demitidos ou estejam sob aviso prévio, além de trabalhadores, como pescadores e agricultores, que param de trabalhar devido a dificuldades econômicas ou por desastres naturais. A prioridade é dada para pessoas de baixa renda.

Labor Exchange/Wagner-Peyser: O Ato Wagner-Peyser foi estabelecido em 1933 com o intuito de estabelecer um sistema público para o emprego em todo o país. Em 1998, esse Ato sofreu uma emenda para se equiparar com o *Workforce Investment Act Adult Program* e *Workforce Investment Act Dislocated Workers Program*, mas seus objetivos permaneceram os mesmos.

O programa funciona como um sistema de trocas trabalhistas que não se limita à assistência na busca por um novo emprego, à recolocação no mercado de trabalho ou ao recrutamento para os empregadores que possuem vagas em suas empresas. Dependendo das necessidades do mercado de trabalho, o programa pode fornecer guia de carreiras, *workshops* relacionados à busca por emprego e treinamento de pessoal. Os desempregados há mais tempo têm prioridade no que diz respeito ao treinamento e à assistência. Além disso, esse programa também oferece um sistema especializado de (re)colocação no mercado de trabalho para pessoas com necessidades especiais, migrantes, agricultores, ex-presidiários, jovens, minorias e trabalhadores idosos.

Siglas e nomes em outro idioma

- ◇ **BLS** – *Bureau Labor Statistics* – Instituto de Estatísticas do Trabalho.
- ◇ **DOL** – *Department of Labor* – Departamento do Trabalho/Ministério do Trabalho dos Estados Unidos.
- ◇ **FLSA** – *Fair Labour Standards Act* – Ato Padrão de Trabalho Justo.
- ◇ **NLRA** – *National Labor Relations Act* – Ato Nacional de Relações Trabalhistas.
- ◇ **NLRB** – *National Labor Relations Board* – Quadro Nacional de Relações Trabalhistas.
- ◇ **OECD/OCDE** – *Organization for Economic Co-operation and Development* – Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico.

Referências bibliográficas

BLS – Bureau Labor Statistics – < www.bls.gov/cps/home.htm>. Acesso em: 22 de jan. 2007.

_____. <www.bls.gov/news.release/empsit.t15.htm>. Acesso em: 22 jan. 2007.

_____. <www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm>. Acesso em: 22 jan. 2007.

DOL – Department of Labor – <www.dol.gov>. Acesso em: 22 jan. 2007.

DRAGO, Robert; CAPLAN, Robert; COSTANZA, David; BRUBAKER, et al. New estimates of working time for elementary school teachers. EUA: *Monthly Labor Review Online*, v. 122, n.4, abr. 1999. Disponível em: <www.bls.gov>. Acesso em: 13 jul. 2004.

EISENBREY, Ross. *Longer hours, less pay*. EUA: Economic Policy Institute, jul. 2004. (Briefing Paper, 152). Disponível em: <www.epinet.org/content.cfm/briefingpapers_bp152>. Acesso em: 11 jan. 2007.

GACEK, Stanley Arthur. *Sistemas de relações de trabalho: exame dos modelos Brasil - Estados Unidos*. Benites Filho, Flavio Antonello (Trad.). São Paulo: LTR, 1994. 128p.

GOLDEN, Lonnie. *Phony “flexitime”*. EUA: Economic Policy Institute, 01 out. 2004. Disponível em: <www.epinet.org/content.cfm/webfeatures_viewpoints_phony_flexitime>. Acesso em 11 jan. 2007.

- GRAZIA, Giuseppina Rosário de. *A redução e redistribuição do tempo de trabalho em questão*, 2003. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade de São Paulo. São Paulo, 2003, p. 62-67.
- HAMERMESH, Daniel S. *Who works when? Evidence from the U.S. and Germany*. EUA: National Bureau of Economic Research – NBER, ago. 1995. (Working Paper Series, 5208).
- HETRICK, Ron L. Analyzing the recent upward surge in overtime hours. *Monthly Labor Review Online*, v. 123, n.2, fev. 2000. Disponível em: <www.bls.gov>. Acesso em 13 jul. 2004.
- OCDE - Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico – <<http://stats.oecd.org/WBOS/ViewHTML.aspx?QueryName=203&QueryType=View&Lang=en>>. Acesso em: 22 jan. 2007.
- OWEN, John D. Work-time reduction in the U.S. and Western Europe. *Monthly Labor Review Online*, v. 111, n.12, 1988. Disponível em: <www.bls.gov>. Acesso em: 13 jul. 2004.
- TAKE BACK YOUR TIME - <www.timeday.org>. Acesso em: 15 jan. 2006.
- U.S. WORKERS feel burn of long hours, less leisure: employees pay cost of rising productivity. EUA: *USA Today*, EUA, Money Section, p. 1B, 17 dec. 2003.
- WANNÖFFEL, Manfred. (Coord.). *Ruptura en las relaciones laborales: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, EUA, Mexico, Paraguai, Venezuela*. Nueva Sociedad, Caracas, 1995. 257p.

10. FRANÇA

Sumário

10. FRANÇA	195
Quadro-resumo	196
1 Jornada de trabalho	198
1.1 Jornada regular de trabalho _____	198
1.2 Jornada de trabalho extraordinária _____	198
1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial _____	199
1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada _____	201
1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho _____	202
2. A regulação do trabalho	203
3. Estrutura sindical	203
4 Ocupação/Desemprego	204
4.1 Taxas _____	204
4.2 Tempo de desemprego _____	205
4.3 Seguro desemprego _____	205
4.4 Qualificação do desempregado _____	207
Siglas e nomes em outro idioma _____	208
Referências bibliográficas _____	208

Quadro-resumo

Jornada de Trabalho

<p>Jornada regular de trabalho: Estabelecida por lei. Máxima anual: 1607 Média anual: 1535 horas. Média semanal: Mulheres – 34,2 horas; Homens – 41 horas, exceto atividades agrícolas.</p>	<p>Fonte: OCDE/2005 Fonte: OIT/2005</p>
<p>Jornada de trabalho extraordinária: Máximo anual: até 220 horas por trabalhador. Máximo diário/mensal permitido: 10 horas por dia; 48 horas por semana ou 44, em média, por um período de 12 meses. Média anual/trabalhador: 55 horas. Legislação: decreto-lei, estabelecido em dezembro/2004. Pagamento e/ou compensação: 10% de pagamento extra/hora e descanso.</p>	<p>Fonte: MTE França/2006; EIRO/2003.</p>
<p>Jornada de trabalho em tempo parcial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 17,2% dos trabalhadores franceses trabalham em tempo parcial em 2005. • 82% dos que trabalham em tempo parcial são do sexo feminino. • Legislação: a partir de 1993, o tempo parcial pode ser utilizado de maneira variável (flexível) no ano. 	<p>Fonte: INSEE/2005.</p>
<p>Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presente na lei desde 1982, essa organização do tempo de trabalho comporta a realização de uma jornada irregular ao longo do ano. Deve ser mantido o mesmo limite da jornada regular de trabalho e ser objeto de negociação coletiva (por setor ou empresa). 	<p>Fonte: MTE França/2006.</p>
<p>O processo de mudança na jornada de trabalho: Desde 2000, quando houve a redução da jornada de trabalho de 39 para 35 horas, há um forte conflito em torno dessa temática. Estado: Desde a implementação da lei das 35 horas, os governos que assumiram a partir de 2003 criaram leis que possibilitam o aumento da jornada, com a ampliação da utilização de horas extras. Trabalhadores: são contra o movimento pelo aumento da jornada, promovendo protestos com o apoio da população e sindicatos. Empresários: apóiam o Estado e o aumento da jornada, alegando perda de lucratividade, competitividade e alto custo de mão-de-obra.</p>	<p>Fonte: EIRO/2005.</p>

A regulação do trabalho

<p>Legislação:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Código do Trabalho (<i>Code du Travail</i>), Código do Trabalho Rural (<i>Code Rural</i>) e regimes regulatórios especiais para categorias como transporte marítimo e mineradores, em vigor desde 1972. 	<p>Fonte: Legifrance</p>
---	--------------------------

Estrutura sindical

<p>Estrutura sindical:</p> <p>Os sindicatos têm pouca representatividade na França, com taxa de sindicalização por volta de 8%. As principais centrais sindicais francesas são: CGT, CFDT, CFTC, CFE-CGC e CGT-FO.</p>	<p>Fonte: Embaixada Francesa/2006.</p>
---	--

Ocupação/Desemprego

<p>Taxa de desemprego:</p> <p>8,6% da PEA em dezembro de 2006.</p>	<p>Fonte: www.travail.gouv.fr</p>
<p>Tempo de desemprego:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 ano ou mais: 42,5%; 2 anos ou mais: 21,6%. 	<p>Fonte: INSEE/2007.</p>
<p>Seguro:</p> <p>Existem quatro tipos:</p> <p>UNEDIC: União Nacional pelo Emprego no Comércio e na Indústria, estabelecido por sindicatos e empregadores. Paga auxílio proporcional ao último salário.</p> <p>Auxílio desemprego: pago pelo Estado. Atende cerca de 10% dos desempregados.</p> <p>RMI: Renda Mínima de Integração atende cerca de 1 milhão de desempregados, mas quando foi criada não tinha esse objetivo.</p> <p>Desemprego parcial: O trabalhador é “demitido” por período determinado e recebe do Estado, através da empresa, subsídio salarial.</p>	<p>Fonte: EIRO/2003 e MTE França.</p>
<p>Qualificação do desempregado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Os cursos oferecidos têm em média duração de 360 horas e são voltados para a formação básica, como alfabetização, informática, entre outros. 	<p>Fonte: INSEE/2004.</p>

1 Jornada de trabalho

1.1 Jornada regular de trabalho

A jornada de trabalho na França é regulada por lei. No que se refere à jornada regular de trabalho, a lei Aubry I (1988) definiu que esta seria reduzida de 39 para 35 horas, a partir do ano de 2000. Também estão previstos na legislação os limites diários e mensais para a duração do trabalho: 10 horas por dia e 48 horas por semana, ou 44 horas, em média, para um período de 12 meses consecutivos. Está definido ainda o repouso diário de 11 horas, no mínimo, de 24 horas semanal e, ainda, 20 minutos de pausa, quando a jornada for de 6 horas.

Geralmente, os acordos sobre tempo de trabalho são definidos por um conselho de trabalhadores, que representa os empregados da empresa. Os acordos individuais são possíveis com regras estabelecidas por negociações setoriais.

1.2 Jornada de trabalho extraordinária

Na França, devido ao processo recente de redução da jornada de trabalho, a questão do limite da jornada extraordinária e do adicional de hora extra assumiu papel central no debate.

Assim como a jornada regular, a jornada extraordinária também é regulada por lei. Até a promulgação da lei das 35 horas, em 2000, o número máximo de horas trabalhadas em jornada extraordinária permitidas por ano, por empregado, era de 130 horas, com majoração salarial de 25%. Entretanto, em 2003, por pressão do empresariado e ação do novo governo, foi aprovada uma lei aumentando esse número para 180 horas (Lei Fillon) e diminuindo a majoração salarial para apenas 10%.

Em dezembro de 2004, mais uma vez o limite foi aumentado, dessa vez para 220 horas. O trabalhador, além da majoração de 10% de seu salário, tem direito ao descanso compensador, de acordo com o efetivo da empresa e a quantidade de horas em jornada extraordinária efetuadas. Para as empresas

com mais de vinte assalariados, a partir da 41^a hora trabalhada, o direito de descanso é igual a 50% das horas em jornada extraordinária, dentro do limite anual.

No caso de esgotamento do limite anual permitido de horas em jornada extraordinária, o empregador deve consultar os representantes dos trabalhadores e pedir autorização ao inspetor do trabalho. Este, por sua vez, tem um prazo de quinze dias para responder. Se não o fizer, a autorização é considerada como concedida e o trabalhador deve compensar as horas trabalhadas a mais integralmente em descanso. Nesse caso, cada hora trabalhada corresponde a uma hora de descanso. Segundo dados do EIRO/2003, cada trabalhador francês fazia, em média, 55 horas em jornada extraordinária por ano. Vale ressaltar que não são deduzidas do limite anual as horas em jornada extraordinária, efetuadas para trabalhos urgentes, ligados à segurança.

Dando continuidade ao movimento de aumento do tempo de trabalho, por parte do governo e dos empresários, em 2005, uma nova legislação, denominada horas escolhidas³⁹, possibilitou o aumento da hora extra para além do limite legal (220 horas). De acordo com essa lei, o trabalhador, individualmente, mas a partir de regras definidas coletivamente, pode “escolher” realizar hora extra acima do limite legal ou convencional, com a condição de não exceder a duração máxima de trabalho.

Há uma segunda forma de horas em jornada extraordinária de trabalho na França, que são as chamadas horas complementares, exclusivas dos trabalhadores em tempo parcial, como pode ser visto no item seguinte.

1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial

De acordo com o INSEE – Instituto Nacional de Estatística e Estudos Econômicos, cerca de 17,2% do total de trabalhadores franceses estavam empregados em tempo parcial em 2005. Já os dados da EIRO/2004, apontam que 22,6% do total de trabalhadores franceses tinham emprego em tempo

³⁹ O termo em francês é “heures choisies”.

parcial. Esse tipo de contrato está presente desde os anos 80 na França, mas teve um aumento significativo a partir de 1993, quando a legislação, além de prever a redução das contribuições sociais pagas pelo empregador que contratasse nesses parâmetros, possibilitou a utilização do tempo parcial de maneira modular (flexível) no ano. Essas medidas permitiram uma ampla margem de opções e vantagens, vinculando a flexibilização interna com a externa, o chamado tempo parcial anualizado.

A jornada parcial na França deve ter a duração inferior às 35 horas regulamentares ou à duração convencional praticada na empresa. O tempo parcial pode ser instaurado por acordo coletivo, por decisão do empregador ou a pedido do assalariado. Em 1998, houve uma importante mudança na lei, segundo a qual a exoneração dada às empresas passou a ser vinculada à existência de demanda por parte do trabalhador pelo trabalho parcial, buscando assim diferenciar o “bom” do “mau” tempo parcial. Entretanto, essa diferenciação foi totalmente abandonada por uma nova lei, em 2000.

O trabalho em tempo parcial não exclui a possibilidade de realização de jornada extraordinária, denominada hora complementar, desde que a duração do trabalho continue sendo inferior à duração legal ou convencional vigente na empresa. O número de horas complementares possíveis de serem trabalhadas deve ser mencionado no contrato de trabalho e não pode exceder 1/10 da jornada habitual, sendo essas horas remuneradas normalmente.

Entretanto, um acordo por empresa pode elevar esse limite a até um terço além da duração prevista pelo contrato. Nesse caso, as horas trabalhadas para além de 1/10 da duração contratual são pagas com majoração de 25%. Para tal, o empregador deve prevenir o assalariado em um prazo mínimo de três dias. Se o prazo não for respeitado, o assalariado pode se recusar – sem risco de demissão – a trabalhar essas horas.

No caso de superação regular do horário previsto em contrato de, pelo menos, duas horas por semana, durante doze semanas consecutivas, ou em um período de quinze semanas, o contrato de trabalho deve ser alterado para ter em conta o novo horário, exceto em caso de oposição do assalariado.

1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada

Além da jornada de trabalho em tempo parcial, há duas outras formas de flexibilização do tempo de trabalho muito utilizadas na França. Uma delas tem como referência o ano para a compensação das horas trabalhadas a mais, e a outra estabelece que essa compensação pode ocorrer para além desse período.

A primeira, também denominada anualização ou modulação, tem o seu funcionamento muito parecido com o banco de horas no Brasil. Isto é, sua forma de organização do tempo de trabalho comporta a realização de uma jornada de trabalho irregular, evitando assim o pagamento de hora extra. Para ser aplicada na França, ela deve ser objeto de negociação coletiva tanto por setor como por empresa. Está previsto na legislação o limite máximo de 1.607 horas por ano, mantidos os limites diários e semanais já citados anteriormente, bem como o limite de 220 horas extras por ano.

A segunda forma, denominada "conta-poupança"⁴⁰, tem como referência de compensação um período maior do que doze meses. Ela foi criada em 1994 e modificada no ano de 2005, no contexto de forte movimentação por parte do governo para alterar a jornada de trabalho. Essa lei possibilita aos trabalhadores abrirem uma "conta-poupança", que será alimentada por horas trabalhadas para além da jornada legal ou contratual, isto é, resultantes do trabalho em feriados, férias ou de hora extra. Primeiramente, o tempo de trabalho "depositado" nessa conta poderia ser utilizado somente como repouso compensador, tendo o limite de cinco anos para a estocagem dessas horas trabalhadas a mais e não compensadas. A partir da lei de 31/03/2005, essas horas podem ser compensadas também como licença parental de educação, ano sabático, criação de uma empresa, tempo de formação fora das horas de trabalho (no limite de 80 horas por ano) ou passagem para tempo parcial. Mas a mudança mais notável é que essas horas trabalhadas a mais e depositadas na conta-poupança podem também ser convertidas em remuneração. Além disso, o limite de cinco anos é eliminado, de forma que essas horas

⁴⁰ O termo em francês é *Compte épargne-temps* – CET.

trabalhadas a mais podem ser convertidas no tempo que falta para o trabalhador iniciar a aposentadoria.

1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho

O processo recente de mudança da jornada de trabalho na França teve seu início em 1982, com a medida de redução da jornada normal de trabalho, de 40 horas para 39 horas semanais, já prevendo a possibilidade das empresas flexibilizarem o tempo de trabalho. Entretanto, essa pequena redução não trouxe os resultados esperados, em termos de melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores nem em termos de geração de novos postos de trabalho.

O segundo momento significativo de alteração da jornada de trabalho ocorreu em 1998, com a discussão sobre a redução da jornada de trabalho de 39 h para 35 horas, a partir das leis Aubry I (1998) e Aubry II (2000). As 35 horas seriam atingidas a partir de 2000, nas empresas com 20 ou mais trabalhadores, e de 2002, para as empresas com menos de 20 trabalhadores e no setor público. As regras baseavam-se na troca entre subsídios públicos e a manutenção ou criação de empregos, através de um processo negocial entre o movimento sindical e o setor patronal.

No que se refere aos salários, a redução da jornada de trabalho para 35 horas semanais manteve o mesmo valor do salário mensal e subiu o valor do salário horário. Porém, muitos acordos por empresa embutiram a moderação salarial ao longo do tempo; não incorporaram os ganhos de produtividade ou ainda os reajustes salariais, podendo levar, no longo prazo, à redução do salário real.

No caso dos trabalhadores que percebem salário mínimo, o resultado, caso venha a se generalizar a prática do “regime de horas escolhidas”, será o de aprofundar a tendência a complementar o salário via execução de horas extras, resultando na redução do salário mínimo, para um valor aquém do mínimo necessário já estabelecido pela sociedade em épocas pretéritas,

configurando um claro retrocesso nas condições de vida de boa parte da população francesa.

O terceiro momento em relação à discussão sobre o tempo de trabalho na França teve início em 2003 e se caracteriza por ser de explícita resistência às 35 horas, tanto por parte dos empresários como do novo governo que assume. Porém, os seus principais esforços não são direcionados para a elevação da jornada legal de trabalho para além das 35 horas semanais, mas sim voltam-se para a ampliação da possibilidade de utilização das horas extras e redução dos seus custos de utilização. Portanto, as mudanças na legislação a partir de 2003 já elevaram o tempo total de trabalho (alterando as regras sobre hora extra), mas ainda não foram suficientes para fazer retornar o antigo patamar de horas trabalhadas.

2. A regulação do trabalho

Na França, o Código do Trabalho (*Code du Travail*), em vigência desde 1972, regula todas as questões trabalhistas do país. Algumas categorias, como transporte marítimo, hospitais públicos, minas e algumas empresas estatais são cobertas por regimes regulatórios especiais. O mesmo ocorre com os trabalhadores rurais, que possuem regulamentação específica através do Código de Trabalho Rural (*Code rural du Travail*).

3. Estrutura sindical

Os sindicatos têm pouca representatividade na França. Segundo o *site* da embaixada francesa no Brasil, a taxa de sindicalização gira em torno de 8%, com aproximadamente dois milhões de filiados. As empresas com menor grau de sindicalização são as de pequeno e médio portes. A lei Aubry II (2000) determinou que a empresa (ou setor) que demandar os subsídios públicos,

deve abrir um processo negocial com os sindicatos majoritários, embora nem sempre ocorra dessa forma. Por exemplo, há casos de empresas (ou setores) que passaram às 35 horas semanais sem demandar o subsídio, podendo assim realizar o processo de forma unilateral, sem a negociação coletiva.

A situação não é melhor quanto aos acordos firmados por *mandatés* (empregados designados pelos sindicatos para atuarem nas empresas em que não há dirigentes sindicais), pois é exigido um referendo entre os trabalhadores para sua aprovação. Ocorre que, se o referendo é realizado quando o sindicato signatário não é majoritário na empresa, este fica sujeito a todo tipo de manipulação e pressão dos empresários.

Mesmo com esse panorama, as centrais sindicais francesas são conhecidas pelas diversas intervenções e mediações trabalhistas. As principais centrais são: CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO e CGT.

4 Ocupação/Desemprego

4.1 Taxas

Um dos principais motivos para o início, nos anos 80, do debate na França sobre a redução da jornada de trabalho para 35 horas semanais, foi o desemprego. Dessa época em diante, principalmente nos anos 90, muitos movimentos, formados por sindicalistas, jovens universitários, recém-formados, e diversas outras organizações pronunciaram-se a favor da redução por todo o país. Até a implantação da lei Aubry II (2000), o índice de desemprego ainda era considerado alto, embora o *site* oficial do governo francês indicasse, em 2000, que mais de 1,6 milhão de empregos haviam sido criados. Esse aumento do emprego foi atribuído não somente à redução da jornada de trabalho, mas também à recuperação dos índices de crescimento da economia e o plano para criação de empregos para os jovens. Assim, vê-se que na França houve uma política de ação contra o desemprego, que agiu em várias frentes, usando, inclusive, a redução da jornada de trabalho como uma das formas de combatê-lo.

Ainda assim, mesmo com a criação desses postos de trabalho, o nível de desemprego na França ainda estava muito alto para os padrões europeus, chegando a 9,5%, no final de 2000. Até 2004, segundo o INSEE, essa taxa havia sofrido pequena alteração e estava em 10,2% da PEA, baixando para 9,8%, em 2005. A faixa etária com maior nível de desemprego vai dos 15 aos 29 anos, passando de uma taxa de 17,5%, em 2004, para 17,4% em 2005. As mulheres continuam sendo o maior contingente de desempregados do país. Em média, existe uma em cada nove mulheres em idade ativa desempregadas, contra um em cada onze homens.

4.2 Tempo de desemprego

Em 2005, segundo o INSEE, havia em média 1,15 milhão de pessoas desempregadas há mais de um ano na França, aproximadamente 42,5% dos desempregados. De um modo geral, estão nessa situação pessoas com mais de 55 anos, homens ou mulheres. Os que estão desempregados há mais de dois anos eram 586 mil, ou 21,6% dos desempregados. Em relação a 2004, houve uma redução de 1,6% nessa última média, devido a medidas de prevenção contra o desemprego de longa duração, instauradas em 2001, como o Plano de Ajuda de Regresso ao Emprego (PARE), que serve como mediador entre as empresas e o trabalhador na busca por um novo emprego.

4.3 Seguro-desemprego

Na França existem quatro tipos de suporte financeiro aos desempregados, sendo que dois já foram concebidos com esse objetivo e os outros dois acabaram servindo também a esse propósito, devido às circunstâncias econômicas e sociais do país. O primeiro é chamado UNEDIC – União Nacional pelo Emprego no Comércio e na Indústria –, que foi estabelecido em 1958 por um acordo entre o MEDEF (*Mouvement des entreprises de France* – Movimento das Empresas Francesas) e as centrais sindicais CFDT, CGT-FO e CFE-CGC, sendo gerenciado até hoje pelos sindicatos e empresas associadas. O UNEDIC é financiado por contribuições

de trabalhadores e empregadores e paga seguro-desemprego proporcional ao último salário. Apenas uma em cada duas pessoas desempregadas é coberta por esse seguro, porque são elegíveis apenas os desempregados que tenham histórico de contribuição social recente e não sejam desempregados de longo prazo.

O segundo instrumento de garantia de renda ao desempregado é financiado pelo Estado e é chamado de auxílio-desemprego, pago pelo orçamento de governo. Na maioria dos casos, esse sistema público suporta os desempregados de longa duração, que não são elegíveis para o UNEDIC. Estima-se que 10% das pessoas desempregadas na França se beneficiem dessa assistência.

A Renda Mínima de Integração (RMI), criada em 1988 pelas autoridades políticas como uma medida antipobreza, tinha como objetivo principal garantir renda extra para a subsistência de pessoas muito pobres, mas acabou tornando-se também fonte de renda para os desempregados, pois, em 2001, mais de um milhão dos beneficiários dessa renda estavam procurando emprego.

Finalmente, o “seguro de desemprego parcial” permite às empresas, com dificuldades econômicas momentâneas ou em circunstâncias excepcionais, encerrar provisoriamente suas atividades ou fazer uma redução do tempo de trabalho para um patamar menor do que 35 horas. Os trabalhadores, nesse caso, recebem um subsídio chamado “desemprego parcial”, destinado a compensar a perda do salário. No caso de suspensão total das atividades, o regime do “desemprego parcial” é aplicável durante as quatro primeiras semanas. Se o desemprego prolonga-se para além dessa duração, o trabalhador, cujo contrato foi suspenso, pode ser admitido como beneficiário do subsídio de regresso ao emprego, por um período de seis meses no máximo (excluindo-se as quatro semanas). O pagamento dos subsídios de desemprego parcial é feito pelo empregador e o Estado reembolsa à empresa o montante, no limite de 600 horas por trabalhador.

4.4 Qualificação do desempregado

Foi após 1973 que os principais dispositivos de qualificação ao trabalhador foram criados na França. Alguns, como o Fundo de Formação Profissional e de Promoção Social (FFPPS), existem ainda hoje. O mais recente, criado em 2001, é o “Ações de Formação Prévia à Contratação” (AFPE). Segundo o INSEE, a quantia de desempregados em formação era de 660 mil, em 2003. O público mais atingido era o feminino, a faixa etária de maior abrangência era dos 26 aos 49 anos, e os que possuíam nível superior eram os que mais participavam dos programas de (re)qualificação no desemprego naquele ano. A possibilidade de conseguir formação nos cursos oferecidos pelos programas aumenta conforme aumenta o tempo que a pessoa está desempregada.

Os cursos oferecidos têm, em média, duração de 360 horas ou cerca de três meses. Os jovens fazem estágios mais longos: um terço deles segue cursos que duram 700 horas ou mais. Na maioria dos casos, a formação alterna cursos teóricos e formação prática. Um quinto das atividades é voltado para secretariado, gestão ou comunicação. As outras são, sobretudo, formação geral básica ou de desenvolvimento pessoal (alfabetização, disciplinas gerais elementares, elaboração de *curriculum vitae*, preparação para entrevistas de recrutamento), informática (*Internet*) ou formação nos setores de transporte, turismo, segurança ou serviços pessoais.

Siglas e nomes em outro idioma

- ◇ **CFDT** - *Confédération française démocratique du travail* – Confederação Francesa Democrática do Trabalho.
- ◇ **CFE-CGC** - *Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres* - Confederação Francesa de Gerentes e Cargos de Direção – Confederação Geral de Gerentes e Cargos de Direção.
- ◇ **CFTC** - *Confédération française des travailleurs chrétiens* - Confederação Francesa dos Trabalhadores Cristãos.
- ◇ **CGT-FO** - *Confédération générale du travail* – Force Ouvrière – Confederação Geral do Trabalho – Força Trabalhadora.
- ◇ **CGT** - *Confédération générale du travail* – Confederação Geral do Trabalho.
- ◇ **EIRO** – *European Industrial Relations Observatory* – Observatório Europeu de Relações Trabalhistas.
- ◇ **INSEE** – *Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques* – Instituto Nacional de Estatística e de Estudos Econômicos

Referências bibliográficas

- CARDOSO, Ana Claudia Moreira. *Tempos de trabalho, tempo de não trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores*. 2007. Tese de Doutorado em Sociologia apresentada na Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas – USP e Universidade Paris VIII.
- EIRO. *Law on the 35-hour week is in force*. European Industrial Relations Observatory: 2000. Disponível em:
<www.eiro.eurofound.eu.int/2000/01/feature/fr0001137f.html>. Acesso em: 12 jul. 2006.
- _____. *Overtime in Europe*. European Industrial Relations Observatory: 2003. Disponível em:
<<http://eurofound.europa.eu/eiro/2003/02/study/tn0302101s.html>>. Acesso em: 05 jan. 2007.
- _____. *Working time developments 2005*. European Industrial Relations Observatory: 2006. Disponível em:

<www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/08/update/tn0608101u.html>. Acesso em: 04 jan. 2007.

Embaixada Francesa no Brasil – <www.ambafrance.org.br>. Acesso em: 01 fev. 2007.

EUROSTAT. European Commission. Disponível em: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>>. Acesso em: 01 fev. 2007.

FLEURET, Aurore; ZAMORA, Philippe. *La formation professionnelle des chômeurs*. França: INSEE, 2004. Disponível em: <www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/hcFPS04d2.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2007.

GAUDU, François. *As relações coletivas de trabalho na empresa*. Embaixada da França: mar. 2003. Disponível em <<http://www.ambafrance.org.br/abr/imagesdelafrance/relcoletivas.htm>>. Acesso em: 01 fev. 2007.

GRAZIA, Giuseppina Rosaria de. *A redução e redistribuição do tempo de trabalho em questão*. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, 2003, p.79-144.

HORTA, Celso. *França: as pressões contra a redução da jornada de trabalho*. CUT: 06 jun. 2005. Disponível em: <http://www.cutbahia.org.br/texto_tribuna.php?ID=131>. Acesso em: 05 fev. 2007.

INSEE. Instituto Nacional de Estatística e Estudos Econômicos. Disponível em: <www.insee.fr>. Acesso em: 02 fev. 2007.

LABORSTAT. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<http://laborstat.ilo.org>>. Acesso em: 05 fev. 2007.

Legislação Francesa – <www.legifrance.gouv.fr>. Acesso em: 12 dez. 2006.

Ministério do Trabalho Francês – <www.travail.gouv.fr>. Acesso em: 12 dez. 2006.

_____. *The law on a negotiated shorter working week in France*. Disponível em: <www.35h.travail.gouv.fr>. Acesso em: 15 out. 2006.

OIT. Conditions of work digest. In: *Working time around the world*. Geneva: 1995, vol. 14. Disponível em: <www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/wtwo-cwe-95.htm>. Acesso em: 12 dez. 2006.

OLIVEIRA, Carlindo P. Rodrigues. A redução da jornada de trabalho para 39 horas teve repercussões bastante rígidas sobre o emprego. Artigo publicado no *Jornal Le Monde* de 28 mai. 1983. DIEESE: fev. 1984.

PASTORE, José. A França e as 35 horas. Artigo publicado no jornal *O Estado de São Paulo*: 22 fev. 2005. Disponível em: <<http://www.josepastore.com.br/artigos/relacoestrabalhistas/237.htm>>. Acesso em: 2 fev. 2007.

RAVEL, Claire. *1975-2002: la part des ménages sans emploi a doublé*. França: INSEE, 2004. Disponível em:

www.insee.fr/fr/ffc/Fiche_doc.asp?doc_id=1342&path=&zip=. Acesso em: 08 jan. 2007.

TOUBERT, Ketty Attal; DEROSIER, Alice. *Le chômage augmente légèrement malgré la reprise de l'emploi*. França: INSEE – Enquête sur l'emploi, 2004. Disponível em: www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/IP1009.pdf. Acesso em: 08 jan. 2007.

11. ÍNDIA

Sumário

11. ÍNDIA 211

Quadro-resumo 212

1 Jornada de trabalho 213

1.1	Jornada regular de trabalho _____	213
1.2	Jornada de trabalho extraordinária _____	214
1.3	JORNADA DE TRABALHO EM TEMPO PARCIAL _____	215
1.4	Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada _____	215
1.5	O processo de mudança na jornada de trabalho _____	216

2 A regulação do trabalho 217

3 Estrutura sindical 218

4 Ocupação/Desemprego 219

4.1	Taxas _____	219
4.2	Tempo de desemprego _____	220
4.3	Seguro desemprego _____	220
4.4	Qualificação do desempregado _____	221
	Siglas e nomes em outro idioma _____	224
	Referências bibliográficas _____	224

Quadro-resumo

Jornada de Trabalho

<p>Jornada regular: Regulada por lei. Jornada máxima permitida: 48 horas semanais ou 9 horas diárias. Média semanal: 47 horas para trabalho no setor formal.</p>	<p>Fonte: OIT/2004; GPN/2005.</p>
<p>Jornada extraordinária: Não há um limite específico para a quantidade de horas extras.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Média mensal: 75 horas, podendo ser mais a depender da demanda de produção. • Legislação: Determinado por lei. <p>Pagamento e/ou compensação: É pago o valor da hora normal de trabalho em dobro para cada hora extra efetuada.</p>	<p>Fonte: Labour Behind the Label/2001.</p>
<p>Trabalho em tempo parcial: Estima-se que cerca de 20% dos trabalhadores do país têm empregos em tempo parcial.</p>	<p>Fonte: GPN/2005.</p>
<p>Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poucas empresas utilizam formas de flexibilização da jornada. Essa prática não é muito difundida no país e, quando ocorre, é geralmente em caráter isolado. Mesmo assim, há alguns arranjos como, por exemplo, ir para o trabalho após o horário de <i>rush</i> ou deixá-lo duas horas mais cedo. 	<p>Fonte: GPN/2005; ASIAN LABOUR UPDATE/2002.</p>
<p>O processo de mudança da jornada de trabalho: Não se encontram muitos dados a respeito do movimento pela redução da jornada de trabalho na Índia, mas sabe-se que a central sindical AICCTU – <i>All India Central Council of Trade Unions</i> – Central Sindical de Toda a Índia tem como um de seus principais objetivos a redução da jornada de trabalho para seis horas diárias.</p>	<p>Fonte: AICCTU/2005 e Asian Labour/2002</p>

A regulação do trabalho

<p>Não existe na Índia um código do trabalho consolidado. As leis são divididas em atos e grande parte diz respeito à saúde e segurança no trabalho. A maioria dessas leis é restrita ao trabalho formal, embora haja algumas específicas para o trabalho informal.</p>	<p>Fonte: AMRC/2003; GPN/2005.</p>
---	--

Estrutura sindical

<p>Estrutura sindical:</p> <p>O <i>Trade Union Act</i> – Ato dos Sindicatos, de 1926, reconheceu e deu proteção ao movimento sindical. Estima-se que havia cerca de 64.800 sindicatos registrados em 1999. A <i>All India Central Council of Trade Unions</i> (AICCTU) – Central Sindical de Toda a Índia é uma das centrais sindicais de maior destaque no país.</p>	<p>Fonte: GPN/2005 e CPIML/2005.</p>
--	--------------------------------------

Ocupação/Desemprego

<p>Taxa de desemprego:</p> <p>9,3% da PEA no meio rural e 11,7% da PEA no meio urbano. Dados de 2004.</p>	<p>Fonte: Ministério das Finanças/2006.</p>
<p>Tempo de desemprego:</p> <p>Segundo o GPN – <i>Global Policy Network</i>, os indianos ficam desempregados, em média, de dois a quatro anos, dependendo de seu grau de escolaridade.</p>	<p>Fonte: GPN/2005.</p>
<p>Seguro:</p> <p>O seguro-desemprego é chamado de <i>Unemployment Allowance Scheme</i> – Esquema de Pensão de Desemprego (<i>Rajiv Gandhi Shramik Kalyan Yojana</i>). Ele é concedido a todas as pessoas que tenham ficado desempregadas involuntariamente, devido ao fechamento de empresa, ou por invalidez certificada por uma comissão médica constituída por especialistas do governo federal ou estadual.</p>	<p>Fonte: ESICOIMBATORE/2005.</p>
<p>Qualificação do desempregado:</p> <ul style="list-style-type: none"> Há diversos sistemas de qualificação e treinamento no país. Os governos federal e estadual são responsáveis por seu desenvolvimento. 	<p>Fonte: GPN/2005</p>

1 Jornada de trabalho

1.1 Jornada regular de trabalho

A jornada de trabalho na Índia é regulada por lei. A jornada máxima permitida é de 48 horas semanais ou 9 horas diárias para trabalhadores adultos, no caso, maiores de quinze anos. Pode-se atingir também um máximo

de 60 horas semanais, dentro de um período de referência pré-determinado. O trabalho noturno não pode ter jornada superior a 8 horas diárias. A jornada para as crianças e adolescentes menores de quatorze anos deve ser de, no máximo, 4 horas e meia por dia.

A média de horas trabalhadas pelos indianos em 2004 foi de 47 horas semanais, segundo a OIT – Organização Internacional do Trabalho. Essa medição diz respeito aos trabalhadores do setor formal. Em estudo publicado pelo GPN – *Global Policy Network*, sobre o mercado de trabalho no país, foi estimada a jornada mensal do setor informal de 54 horas. O trabalho informal é entendido como aquele composto por trabalhadores esporádicos, autônomos de setores não-organizados e empregados domésticos. De acordo com o Ministério de Estatística e Implementação de Programas, mais de 98% dos trabalhadores rurais estão em situação de informalidade. No setor não-agrícola, estão nessa situação trabalhadores da construção, comércio, transportes terrestres e têxteis.

O trabalho infanto-juvenil é uma questão importante na Índia. Embora a lei determine jornada máxima de 4 horas e meia por dia para esse grupo, há diversas denúncias de que essa regulamentação não é cumprida. Há fábricas em que crianças e adolescentes chegam a trabalhar entre 7 e 8 horas por dia. A maioria dessas crianças está fora da escola e recebe apenas 20% do valor do salário de um adulto. Muitas são submetidas a trabalhos forçados como forma de pagamento por débito de seus pais, parentes ou tutores. Essas crianças são responsáveis por cerca de 1/3 de sua renda familiar.

1.2 Jornada de trabalho extraordinária

A jornada extraordinária é permitida por lei, mas não existe um limite fixo para a quantidade de horas trabalhadas. Estipula-se que, para cada hora extraordinária, deve ser pago o valor da hora normal de trabalho em dobro. Embora a legislação determine a necessidade de autorização prévia de uma autoridade trabalhista para a realização desse tipo de jornada, essa determinação não é cumprida e o trabalho extraordinário tem praticamente caráter compulsório. Para as mulheres, a situação é ainda pior, pois elas

recebem valores inferiores aos dos homens pela mesma jornada extraordinária trabalhada. Na área rural, é pago a elas de 40% a 60% do valor pago aos homens, e na área urbana, cerca de 80%, ainda que tenham o mesmo nível educacional.

São escassas as informações sobre a quantidade de horas trabalhadas em jornada extraordinária pelos indianos. Não há referências a esse respeito em estatísticas oficiais. Mas, de acordo com publicação do *site Labour Behind the Label*, em 2001, chega-se a trabalhar 75 horas extraordinárias por mês naquele país, principalmente no setor de vestuário. Esse número pode ser ainda maior dependendo da demanda da produção.

1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial

De acordo com estudo publicado pelo GPN – *Global Policy Network*, estima-se que cerca de 20% dos trabalhadores indianos têm empregos em tempo parcial. Esse número aumentou nos últimos dez anos, principalmente pelo crescimento dos centros de TI – Tecnologia da Informação e BPO – *Business Process Outsourcing* (Terceirização do Processo de Negócios). A maioria das pessoas que trabalha em tempo parcial declara-se procurando emprego ou disponível para trabalhar em tempo integral.

A quantidade de horas de trabalho considerada como jornada parcial varia de setor para setor. No caso dos contadores, estima-se que sua jornada parcial seja, em média, de 16 horas semanais. Nos ramos de tecnologia da informação, enfermagem e hotelaria, a média atinge 35 horas semanais. No caso dos trabalhadores de *marketing*, vendas e técnicos de esportistas, a jornada parcial estimada chega a 30 horas semanais.

1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada

Na Índia, poucas empresas utilizam formas de flexibilização da jornada. Essa prática não é muito difundida no país e, quando ocorre, é geralmente em caráter isolado. Mesmo assim, há algumas formas de flexibilização já sendo aplicadas. As jornadas nas empresas de *software*, recursos humanos,

pesquisa, *design* gráfico ou *website* são mais flexíveis. Muitos de seus empregados trabalham em suas residências. Os departamentos de análise de negócios, estratégia e impostos são mais flexíveis quanto a mudanças nos horários de início e fim da jornada. Assim, verifica-se que a maioria das empresas que utilizam flexibilização da jornada vem adotando esse sistema como uma forma de cortar custos, forçando os trabalhadores a trabalharem mais tempo para conseguirem a mesma renda.

As principais formas de flexibilização da jornada identificadas dentre as empresas são: ir para o trabalho após o horário de pico ou deixá-lo duas horas mais cedo; trabalhar quatro horas em casa e quatro horas na empresa; trabalhar mais horas quatro dias por semana e tirar um dia extra de folga; trabalhar em casa, mas estar presente a reuniões na empresa; trabalhar em casa, mas ir à empresa em determinado horário do dia para encontrar a equipe; distribuir o horário de trabalho entre casa, escritório do cliente e escritório da empresa; manter o horário regular durante um projeto, tirando dias de folga quando do seu término, entre outras.

1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho

Foram poucas as referências encontradas a respeito do movimento pela redução da jornada de trabalho na Índia. De um modo geral, não se fala em jornada de trabalho, talvez porque um dos maiores problemas enfrentados pelo povo indiano seja conseguir um emprego formal. O trabalho informal abarca a maior parte da população economicamente ativa do país. Esses empregos são muitas vezes precários e servem somente como meio de sobrevivência.

Mesmo com esse quadro, chama a atenção um protesto realizado em 2002 por trabalhadores informais, não-sindicalizados, das áreas de agricultura, pesca, construção e hotéis, que exigia paridade com o trabalho formal, tanto no que diz respeito à jornada de trabalho como quanto a um maior salário e aos benefícios de seguridade. Como já foi visto, a jornada do trabalho informal é mais elevada do que a do trabalho formal.

Além disso, a central sindical AICCTU – *All India Central Council of Trade Unions* – Central Sindical de Toda a Índia, tem como um de seus principais objetivos declarados, desde a década de 90, a redução da jornada para seis horas diárias, com melhorias gerais das condições de trabalho.

2 A regulação do trabalho

Não existe na Índia um código do trabalho consolidado. As leis são divididas em atos e a grande maioria diz respeito à saúde e segurança no trabalho. O primeiro ato implementado foi o *Factories Act* – Ato das Fábricas, em 1948, sobre limpeza e higiene do local de trabalho, medidas de segurança no manuseio de maquinário, além da exigência de inspetores nas fábricas, para verificar o cumprimento dessas determinações. O maior problema observado é a falta de pessoal e recursos para o monitoramento. Esse ato sofreu quatro emendas, em 1954, 1970, 1976 e 1987. A última emenda foi feita devido ao envenenamento de milhares de trabalhadores por metil isocianeto em uma fábrica de Madhya Pradesh, que poderia ter sido evitado se as medidas de segurança fossem seguidas.

Há ainda muitos outros atos. Entre os principais destacam-se o *Mines Act* – Ato das Minas, de 1952, o *Dock Workers Act* – Ato dos Trabalhadores das Docas, de 1986, o *Indian Atomic Energy Act* – Ato de Energia Atômica da Índia, de 1962, o *Dangerous Machines Act* – Ato de Máquinas Perigosas, de 1983, as *Radiological Protection Rules* – Regras de Proteção Radiológicas, de 1971, entre outros. A maioria das leis é restrita ao trabalho formal. Há algumas específicas para o trabalho informal como o *Minimum Wage Act* – Ato do Salário Mínimo, de 1948, mas que pouco efeito tem nesse caso, já que o valor do salário mínimo não é fixo, variando por estado e indústria. Existe também o *Equal Remuneration Act* – Ato de Remuneração Igual, de 1976, que garante salários iguais para homens e mulheres, o que também dificilmente ocorre na prática.

Segundo a legislação indiana, o Ministério do Trabalho tem a responsabilidade de proteger os interesses dos trabalhadores em geral, principalmente no que diz respeito a um ambiente de trabalho saudável, que possibilite maior produção e produtividade. Em 1966, foi criada a primeira Comissão Nacional do Trabalho – *National Labour Commission*, que tratava de políticas salariais, emprego, formação profissional, educação dos trabalhadores, entre outros. A maioria de suas recomendações foi implementada por meio de emendas. Em 1999, a segunda Comissão foi criada para garantir eficácia e adaptação às mudanças do mercado de trabalho.

A legislação indiana também proíbe o trabalho infantil, através do *Child Labour (Prohibition and Regulation) Act* – Ato do Trabalho Infantil (Proibição e Regulação), de 1986. Entretanto, o censo de 2001 demonstrou que há cerca de doze milhões de crianças trabalhadoras na Índia. No mesmo ano, a OIT estimou 44 milhões e a ONG *Global March Against Child Labour* – Marcha Global Contra o Trabalho Infantil afirma que são 60 milhões⁴¹. Para tentar sanar essa situação, o governo do país fez intervenções em vinte e um estados indianos em 2004, e cerca de 320 mil crianças foram reinseridas no sistema educacional.

3 Estrutura sindical

O *Trade Union Act* – Ato dos Sindicatos, de 1926, reconheceu e deu proteção ao movimento sindical. O número de sindicatos cresceu consideravelmente depois da independência da Índia, em 1947, estando a maioria deles organizada por empresa. Os membros dos sindicatos são quase sempre trabalhadores empregados formalmente e, em 1990, havia aproximadamente 9 milhões de filiados, segundo a SARDI – *South Asian Research & Development Initiative*. A Organização Internacional do Trabalho estimou que esse número era de 6,5 milhões em 1999. Quanto ao número de

⁴¹ Fonte: *U.S. Department of State*.

sindicatos, a SARDI estima em cerca de 64.800 sindicatos registrados em 1999.

Muitos sindicatos são filiados a federações regionais ou nacionais. As mais importantes são *Indian National Trade Union Congress* – Central Sindical Nacional da Índia, *Centre of Indian Trade Unions* – Centro de Sindicatos Indianos, *Indian Worker's Association* – Associação dos Trabalhadores Indianos, *United Trade Union Congress* – Central Sindical Unida e *All India Central Council of Trade Unions (AICCTU)* – Central Sindical de Toda a Índia, com maior destaque no cenário sindical indiano.

A AICCTU tem como objetivo principal a organização sindical do trabalho informal e a sindicalização dos trabalhadores formais ainda não sindicalizados. Ela já atuou nas pequenas e médias fábricas de Chennai, junto aos trabalhadores de juta de Calcutá, no setor têxtil de Kanpur e Ahmedabad, no transporte de Deli, nas plantações de chá de Assam, junto aos trabalhadores das minas de carvão de Bihar, entre outros, para expandir sua rede de luta pela sindicalização e melhores condições de trabalho. Além disso, fazem parte da agenda da AICCTU o reforço ao direito da extensão do seguro social para qualquer trabalhador, o estabelecimento de um valor fixo para o salário mínimo, a maior participação da mulher no setor organizado, a erradicação da discriminação sexual, a extensão do auxílio-maternidade para todas as trabalhadoras, a abolição do trabalho de crianças e de todas as formas de trabalho forçado e a redução da jornada de trabalho para seis horas diárias.

4 Ocupação/Desemprego

4.1 Taxas

A Pesquisa Econômica – *Economic Survey 2005-2006* - do Ministério das Finanças, estimou que a taxa de desemprego na Índia, em 2004, foi de

9,3% na área rural e 11,7% na área urbana. Essa taxa varia consideravelmente entre os estados indianos. As taxas de desemprego são mais altas entre os jovens, na faixa que vai dos 15 aos 29 anos. Também, quanto maior seu nível educacional, maior o desemprego. Em 2000, 8,8% dos jovens com terceiro grau completo ou mais estavam desempregados. A taxa era de 7,8% para jovens com ensino médio completo, segundo o SARDI – *South Asian Research and Development Initiative*.

4.2 Tempo de desemprego

Segundo estudo do GPN – *Global Policy Network*, os indianos ficam desempregados, em média, entre dois a quatro anos, dependendo de seu grau de escolaridade. A tendência é de que os jovens com maior grau de escolaridade fiquem mais tempo desempregados, pois não querem mais aceitar trabalho informal. De um modo geral, ser jovem com melhor nível escolar na Índia significa que a família tem condições de sustentá-lo na fase em que estão desempregados.

4.3 Seguro-desemprego

O seguro-desemprego é chamado *Unemployment Allowance Scheme* – Esquema de Pensão de Desemprego (*Rajiv Gandhi Shramik Kalyan Yojana*). Ele é concedido a todas as pessoas que tenham ficado desempregadas involuntariamente, devido ao fechamento da empresa, ou por invalidez que deva ser certificada por uma comissão médica, constituída pelos governos federal ou estadual. O seguro não é concedido se o trabalhador pedir demissão ou tiver menos de cinco anos de contribuição. A duração do ano nesse caso abrange um período mínimo de cento e cinqüenta e seis dias. Também não é concedido a pessoas com mais de 60 anos, pessoas punidas por falso testemunho, reempregados durante o período de recebimento do benefício, demitidos por ação indisciplinada, e tampouco os trabalhadores do setor informal têm direito ao seguro.

O cálculo do valor do benefício é feito com base na média salarial diária dos quatro últimos períodos de contribuição, imediatamente precedentes à data do desemprego. O tempo máximo de recebimento do benefício é de seis meses, contudo, não é permitido um período de recebimento inferior a um mês para cada vez que a pessoa receber o benefício, ao longo de sua vida. O trabalhador desempregado tem direito também à assistência médica para si e sua família, por um período que corresponde ao da contribuição anterior ao desemprego. Se o segurado falecer, sua família ainda terá direito à assistência por oito meses.

4.4 Qualificação do desempregado

Os governos federal e estadual têm responsabilidade pela qualificação e treinamento profissional. Na esfera nacional, o DGET – Diretor Geral de Emprego e Treinamento, no Ministério do Trabalho, é responsável por formular políticas e conduzir testes e certificações. Os departamentos estaduais também são responsáveis por programas de treinamento e qualificação. A NCVT – Comissão Nacional de Treinamento Profissional é uma entidade tripartite formada por empregadores, trabalhadores e governo, para desenvolver políticas nesse sentido.

Os principais sistemas de qualificação e treinamento são:

Training Through Family Members – Treinamento através de Membros da Família: trabalhadores não formalizados, principalmente os que realizam trabalho familiar, como em cerâmica ou tecelagem, ensinam o ofício às crianças, para que prossigam na mesma profissão. Donos de pequenos negócios, como alfaiataria, cabeleireiro, entre outros, também o fazem, de modo que a criança aprenda enquanto ajuda os pais na profissão familiar.

On-the-job Training – Treinamento no posto-de-trabalho: é oferecido em pequenas, médias e grandes empresas. Os trabalhadores começam a desempenhar funções em um determinado local, como trabalhador sem qualificação, e aprendem o ofício com outros trabalhadores já treinados. Algumas grandes empresas adotaram oficialmente esse tipo de treinamento.

Formal Apprenticeships – Aprendizados Formais: essa modalidade foi introduzida através do Ato de Aprendizado de 1961 e determina que cada empresa tenha um determinado número de aprendizes, em relação à força de trabalho. Os aprendizes são treinados de seis meses a quatro anos e, ao fim desse período, passam por um teste aplicado pela NCVT. Os candidatos aprovados recebem um certificado nacional de aprendizado. Em 2000, das duzentas e vinte e sete mil vagas para aprendizes, apenas cento e sessenta e cinco mil foram preenchidas. Somente cinco mil mulheres participaram desse programa no mesmo ano.

Special Training for the Informal Sector – Treinamento Especial para o Trabalho Informal: salas foram formadas para dar treinamento técnico e outros tipos de suporte aos trabalhadores não formalizados. Por exemplo, o Instituto Central de Ferramentas Manuais de Jalandhore foi criado pelo governo, com o intuito de treinar aqueles que trabalham na indústria de ferramentas manuais em Punjab. O Departamento de Desenvolvimento da Mulher e da Criança também possui treinamento profissional institucionalizado para o trabalho informal.

Training Through the Formal Education System – Treinamento Através do Sistema de Educação Formal: o sistema de educação formal na Índia responde às necessidades do mercado de trabalho do país, na medida em que produz engenheiros, médicos, advogados, gerentes, administradores, professores, entre outros. Os graduados e pós-graduados são diretamente absorvidos pelo mercado de trabalho ou passam anteriormente por algum pequeno treinamento.

Vocational Training in Specialized Institutions – Treinamento Profissional em Instituições Especializadas: há 4.274 institutos que fornecem treinamento em quarenta e três empresas de engenharia e vinte e quatro empresas de outros setores. Desses, 1.654 são estatais, enquanto os demais são privados, havendo ainda outros seis institutos de treinamento avançado coordenados pelo governo federal. Dois deles oferecem cursos de longa e curta duração, para o treinamento de profissionais técnicos qualificados, em campos da indústria, medicina, eletrônicos, entre outros. Além dos institutos de

treinamento, há os institutos de propriedade privada, organizados como empresas, fornecendo treinamento em computação, manutenção, refrigeração, ar-condicionado, eletro-eletrônicos, entre outros. O treinamento dessas instituições é de qualidade duvidosa.

Training of Rural Youth for Self-Employment (TRYSEM) – Treinamento da Juventude Rural para Auto-Ocupação: iniciado em 1979, tem como objetivo dar treinamento técnico e administrativo básico para jovens do meio rural, abaixo da linha da pobreza, de modo que eles possam conseguir trabalhar nas diversas áreas da agricultura e setores relacionados. Podem participar pessoas entre dezoito e trinta e cinco anos, mas são também aceitos órfãos acima de dezesseis anos, viúvos(as), pacientes curados de lepra, pessoas liberadas de trabalho forçado, entre outros, que tenham até quarenta e cinco anos. As despesas são divididas pela metade entre os governos federal e estadual.

Siglas e nomes em outro idioma

AICCTU – *All India Central Council of Trade Unions* – Central Sindical de Toda a Índia.

AMRC – *Asian Monitor Resource Center* – Centro de Recurso de Monitoramento Asiático.

Asian Labour – Revista *Asian Labour Update* – Atualização Trabalhista Asiática.

CPIML - *Communist Party of India (Marxist-Leninist) Liberation* – Partido Comunista de Liberação da Índia (Marxista-Leninista).

DGET - Diretoria Geral de Emprego e Treinamento.

ESICOIMBATORE – Site sobre seguro-desemprego indiano.

GPN – *Global Policy Network* – Rede Global de Políticas.

JO-IN – *Joint Initiative on Corporate Accountability and Workers Rights* – Iniciativa Conjunta para Contabilidade de Corporação e Direitos dos Trabalhadores.

Labor Behind the Label – Trabalho Atrás do Rótulo.

MOSPI – Ministério de Estatística e Implementação de Programas.

SARDI – *South Asian Research & Development Initiative* – Iniciativa de Pesquisa e Desenvolvimento para a Ásia do Sul.

SLAC - *Student Labor Action Coalition* – Coalizão Estudantil de Ação Trabalhista.

TRYSEM – *Training of Rural Youth for Self-Employment* – Treinamento da Juventude Rural para Auto-Ocupação.

Referências bibliográficas

AGARWALA, Ramgopal; KHAN, Zafar Dad. *Labor market and social insurance policy in India: a case of losing on both competitiveness and caring*. World Bank: s/d.

Disponível em:

<<http://siteresources.worldbank.org/WBI/Resources/wbi37168.pdf>>. Acesso em: 08 fev. 2007.

AICCTU. All India Central Council of Trade Unions –

<<http://www.cpiml.org/pgs/frontorg/aicctu/aicctu.htm>>. Acesso em: 01 fev. 2007.

ASIAN LABOUR. *Asian Labour Update*, edição 45, out-dez., 2002.

- AVIRGAN, Tony; BIVENS, L. Josh; GAMMAGE, Sarah (eds.). *Good jobs, bad jobs, no jobs: labor markets and informal work in Egypt, El Salvador, India, Russia and South Africa*. Global Policy Network/Economic Policy Institute, 2005, cap. 3.
- CPIML. *AICTU is fighting trade union centre of the Indian working class*. Communist Party of India (Marxist-Leninist) Liberation, 2005. Disponível em: <www.cpiml.org/pgs/frontorg/aicctu/aicctu.htm>. Acesso em: 06 fev. 2007.
- DUNLOP, John E.; VELKOFF, Victoria A. *Women and the economy in India*. U.S. Department of Commerce/Economics and Statistics Administration, 1999. Disponível em: <www.census.gov/ipc/prod/wid-9802.pdf>. Acesso em: 23 out. 2005.
- EDAPPAGATH, Ajmal. *Gender sensitive legislative legislation and policies in India*. UNESCAP: United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, 2001. Disponível em: <www.unescap.org/esid/GAD/Events/EGMICT2001/edappagath.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2007.
- ESICOIMBATORE. Unemployment Allowance Scheme. Disponível em: <www.esicoimbatore.org/benefits/esic_unemployment_allowance.htm>. Acesso em: 24 out. 2005.
- INDIA IN BUSINESS. *Attractive investment destination*. Disponível em: <www.indiainbusiness.nic.in/invest-india/occsafty.htm>. Acesso em: 07 fev. 2007.
- INDIA TOGETHER. *Special exploitation zone*. India Together, ago. 2005. Disponível em: <www.indiatogether.org/2005/aug/eco-sezone.htm>. Acesso em: 06 fev. 2007.
- LABOUR BEHIND THE LABEL. The state of pay industry: 2000-01. *In: Wearing thin: the state of pay in the fashion industry*. LBTL, 2001. Disponível em: <www.labourbehindthelabel.org/content/view/68/53/1/6/>. Acesso em: 08 fev. 2007.
- LABORSTA. Estatísticas OIT. Disponível em: <http://laborsta.ilo.org/>. Acesso em: 08 fev. 2007.
- MATHEW, Babu. *A brief note on labour legislation in India*. AMRC: Asian Monitor Resource Center. Disponível em: <www.amrc.org.hk/4605.htm>. Acesso em: 6 fev. 2007.
- MINISTRY OF FINANCE. *Economic Survey 2005/2006*. Disponível em: <<http://www.indiabudget.nic.in/es2005-06/esmain.htm>>. Acesso em: 09 fev. 2007.
- Ministério do Trabalho – <www.labour.nic.in>.
- OIT. *Statistics of trade union membership (unpublished)*. Organização Internacional do Trabalho, set. 2004.
- PANDITA, Sanjiv. *India – health and safety at work*. AMRC: Asian Monitor Resource Center. Disponível em: <www.amrc.org.hk/alu/Alu39/013907.html>. Acesso em: 6 fev. 2007.

- PRIME MINISTER'S COUNCIL. Labour legislation. Disponível em:
<<http://indiaimage.nic.in/pm-councils/reports/knowl/anx2.htm>>. Acesso em 09 fev. 2007.
- RAVEENDRAN, G.; MURTHY, S. V. R.; NAIK, Ajaya Kumar. *Estimation of informal employment in India*. Nova Delhi: paper no. 3, 11-12 mai. 2006. Disponível em:
<www.mospi.nic.in/Manual%2003.doc>. Acesso em: 08 fev. 2007.
- RUPE. The real state of India's economy. *Research Unit for Political Economy*, nos. 36/37, mar. 2004. Disponível em: <www.rupe-india.org/36/app1.html>. Acesso em: 06 fev. 2007.
- SARDI. *Economic reforms and employment – A study of India*. South Asian Research and Development Initiative, s/d. Disponível em:
<www.mobilityandhiv.org/labour.php>. Acesso em: 06 fev. 2007.
- U.S. DEPARTMENT OF STATE. *Foreign labor trends report: India 2006*. Bureau of International Labor Affairs: dez. 2006.
- VISARIA, Pravin. *Unemployment among youth in India: level, nature and policy implications*. Institute for Economic Growth/University of Delhi/OIT, no. 36, 1998.

12. ITÁLIA

Sumário

12. Itália	227
Quadro-resumo	228
1 JORNADA DE TRABALHO	229
1.1 JORNADA REGULAR DE TRABALHO	229
1.2 Jornada de trabalho extraordinária	231
1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial	231
1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada	232
1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho	233
2 Regulação do trabalho	234
3. Estrutura sindical	234
4. Ocupação/Desemprego	235
4.1 Taxas	235
4.2 Tempo de desemprego	236
4.3 Seguro desemprego	236
4.4 Qualificação do desempregado	238
Siglas e nomes em outro idioma	239
Referências bibliográficas	239

Quadro-resumo

Jornada de Trabalho

<p>Jornada regular de trabalho:</p> <p>Legalmente, a jornada semanal pode chegar a um limite máximo de 48 horas. A lei 196/97 estipula jornada semanal de 40 horas, o que já era praticado anteriormente nos acordos negociados.</p> <p>Média anual: 1.791 horas.</p> <p>Média semanal: Homens: 41,4; Mulheres: 35,2 horas.</p>	Fonte: OCDE/2005.
<p>Jornada de trabalho extraordinária:</p> <p>Máximo anual permitido: até 250 horas por trabalhador.</p> <p>Legislação: lei, podendo ser inferior a 250 horas dependendo do acordo.</p> <p>Pagamento e/ou compensação: 10% de pagamento extra se não houver acordo que estipule valor maior.</p>	Fonte: EIRO/2003.
<p>Jornada de trabalho em tempo parcial:</p> <ul style="list-style-type: none"> É um dos países europeus com mais trabalhadores em tempo parcial, cerca de 12,8% dos empregados em 2006. Em 2002, a média de horas trabalhadas pelos empregados em tempo parcial era de 23,8 horas. 	Fonte:OCDE/2005; LABORSTA/2005.
<p>Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dados sobre Banco de Horas são raros na Itália por ser um sistema de compensação de horas em jornada extraordinária recente. Metalúrgicos e trabalhadores do setor têxtil adotaram esse tipo de modulação de jornada em 1998, mesmo ano de sua regulamentação legal. 	Fonte: EIRO e CGIL.
<p>O Processo de mudança na jornada de trabalho: Movimento redução e/ou aumento da jornada:</p> <p>Os debates sobre redução da jornada de trabalho foram mais intensos na década de 90, pois o governo italiano da época quis seguir o modelo adotado pela França. Hoje em dia, a redução da jornada não é assunto primordial para seus dirigentes, embora os trabalhadores italianos tenham participado ativamente das recentes manifestações, ocorridas na Europa em favor da jornada de 35 horas semanais.</p>	Fonte: EIRO/2005.

A regulação do trabalho

A Constituição Italiana de 1948, o <i>Codice Civile</i> de 1942 e o <i>Statuto dei diritti dei lavoratori</i> de 1970 tratam das regras relacionadas ao trabalho.	Fonte: CGIL e OIT.
---	--------------------

Estrutura sindical

<p>Estrutura sindical: A CGIL é a maior central sindical italiana. Há também a CISL e a UIL que foram fundadas por dissidentes da CGIL. A taxa de sindicalização era 34% em 2003.</p>	<p>Fonte: EIRO/2003; OCDE/2004.</p>
--	---

Ocupação/Desemprego

<p>Taxa de desemprego: 7,7% da PEA – 2005.</p>	<p>Fonte: OCDE/2005.</p>
<p>Tempo de desemprego:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 52,1% do total dos desempregados estavam nessa situação há um ano ou mais, em 2005. 	<p>Fonte: OCDE/2005.</p>
<p>Seguro: Há três tipos de seguro-desemprego na Itália:</p> <p>Seguro-desemprego comum: para demissão coletiva ou individual no setor privado.</p> <p>CIG: <i>Cassa Integrazione Guadagni</i> - é dividido em dois tipos, comum e especial, e paga benefício aos trabalhadores com atividades temporariamente suspensas.</p> <p>Seguro de mobilidade: para demissão coletiva nas empresas elegíveis para a CIG ou em caso de demissão individual para trabalhadores já na CIG.</p>	<p>Fonte: OCDE/2004.</p>
<p>Qualificação do desempregado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desde 1978, o INPS controlava o “fundo intersetorial para o financiamento contínuo de treinamento vocacional”. Em 2000, a Lei de Finanças estabeleceu que cada organização patronal e os sindicatos mais representativos devem controlar seu próprio fundo. Cerca de 6,7% dos desempregados italianos usaram esse fundo em 2002/2003. 	<p>Fonte: EIRO/2003; ISFOL/2004.</p>

1 JORNADA DE TRABALHO

1.1 Jornada regular de trabalho

A jornada de trabalho na Itália é regulada por lei, que serve tão somente como referência para as decisões a respeito do tempo de trabalho. Na realidade, as decisões são tomadas através de acordos coletivos nacionais, por

empresa, por setor ou mesmo individuais. Estes últimos funcionam como complemento ao contrato coletivo, uma vez que não podem conter alterações que restrinjam ou suprimam os direitos do trabalhador que constem em contratos de nível superior.

O Ato 692 de março de 1923 definiu o limite máximo de horas a serem trabalhadas semanalmente em 48 horas. Entretanto, em conformidade com uma tendência que se espalhou pela Europa Ocidental, convencionou-se que a jornada deveria ser de 40 horas semanais. Esta só foi regulamentada pela Lei 196/97, mas já era praticada pelas empresas como resultado de diversos acordos contratuais, tanto individuais como coletivos, e por categoria, principalmente da década de 70 em diante.

Esses mesmos acordos também podem determinar se haverá jornada superior a 40 horas semanais. Devido a isso, as 48 horas semanais continuam valendo apenas como o limite máximo de horas que podem ser trabalhadas. Mesmo com esse limite, em 2005, segundo dados da OCDE, os homens trabalharam em média 41,4 horas semanais e as mulheres 35,2 horas, dependendo da empresa ou acordo. A média anual era de 1.791 horas, nesse mesmo ano.

Na década de 90, inspirado na experiência francesa, o governo italiano começou a discutir a possibilidade da redução da jornada de trabalho para 35 horas semanais, com o intuito de gerar mais empregos. Em 1997, os governos italiano e francês assinaram um acordo sobre emprego e jornada de trabalho, que selava estratégias comuns, a serem desenvolvidas pelos dois países, e levaria a Itália às 35 horas semanais em 2001. Com a queda do governo de centro-esquerda, a volta de Sílvio Berlusconi ao poder e o descontentamento das principais confederações de empregadores do país, foi fortalecida a posição dos que são contra a redução da jornada de trabalho. Não obstante, o tema continua presente nas lutas sindicais do país, bem como é corrente a participação da sociedade e dos trabalhadores italianos nos protestos, que se realizaram na Europa contra o aumento da jornada de trabalho para 40 horas na França e a favor da redução para 35 horas nos demais países da União Européia.

1.2 Jornada de trabalho extraordinária

Na Itália, assim como a jornada regular, a jornada de trabalho extraordinária também é regulada por lei, mas pode variar por acordo, desde que não ultrapasse o limite máximo estabelecido de 250 horas para cada trabalhador no período de um ano. A majoração salarial mínima estipulada é de 10%, podendo ser maior por acordo. O pagamento da jornada extraordinária começa a ser feito a partir da 41^a hora trabalhada. Há ainda pagamento diferenciado de 50% ou mais, fixado por acordo coletivo, para quem trabalha em jornada extraordinária aos domingos, feriados e à noite.

Por lei, não se pode trabalhar na Itália mais do que 2 horas extraordinárias por dia ou 12 semanais, totalizando 10 e 52 horas respectivamente, considerando a jornada de 40 horas semanais ou 8 horas diárias. Como essa jornada é maior que o limite máximo de 48 horas semanais, é necessária uma autorização específica do inspetor do trabalho para que o limite seja ultrapassado. No entanto, muitas empresas italianas passaram a usar o dispositivo de anualização das horas de trabalho, como forma de o empregado exceder esses limites sem ferir a lei, podendo compensá-las com alguns dias ou semanas de jornada reduzida, sem o recebimento de pagamento adicional.

Pesquisa realizada pelo IRES – Instituto de Pesquisa Econômica e Social – em 2006 demonstrou que 22% dos entrevistados trabalham mais do que 45 horas semanais, em sua maioria gerentes e profissionais qualificados. De um modo geral, a jornada extraordinária é vista como uma forma de aumento da renda familiar.

1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial

A Itália é um dos países europeus com maior número de trabalhadores em tempo parcial, mas não existe para esse contingente uma jornada específica estipulada nem leis trabalhistas especiais. Os princípios gerais de regulamentação do contrato para trabalhadores em tempo integral também são

válidos para os trabalhadores em tempo parcial. São as pequenas e médias empresas as que mais contratam dessa forma. Devido a isso, em 2000, o governo italiano implantou algumas medidas visando estimular a contratação nesse regime de trabalho, como a redução da contribuição de seguridade social dos empregadores que contratassem em tempo parcial. Essa redução pode variar entre 7% e 10% para contratos de trabalho de 20 a 24 horas e 24 a 28 horas, respectivamente.

A jornada em tempo parcial pode variar por acordo, contrato individual ou dependendo da jornada usual da empresa. A média de horas trabalhadas no país em 2002 foi de 23,8 horas e o número de trabalhadores em tempo parcial aumentou de 12,6%, em 2001, para 12,8%, em 2005.

Segundo o ISFOL – *Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori* –, as mulheres ocupavam 64% dos empregos em tempo parcial na Itália em 2004, considerando aqueles com menos de 35 horas semanais. Já a OCDE constatou em 2005 que as mulheres concentravam 78% do total de postos de trabalho em tempo parcial. O IRES, em pesquisa amostral, constatou em 2006 que uma em cada quatro mulheres trabalhava em tempo parcial, enquanto entre os homens esse número era de um em cada quatorze.

Há também um modo de jornada parcial chamado “sistema dual”, no qual o trabalho pode ser “vertical”, com o número de dias de trabalho reduzido durante a semana, ou “horizontal”, com o número de horas trabalhadas reduzido durante o dia. Embora o trabalho em tempo parcial não seja distribuído de maneira uniforme pelos setores econômicos, há maior incidência no setor terciário e também na agricultura. As horas em jornada extraordinária para esse tipo de contratação são proibidas, exceto se a realização das mesmas for estipulada previamente em acordo coletivo.

1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada

Dados a respeito de banco de horas na Itália ainda são raros, devido a seu uso ser recente e não difundido em todos os setores e regiões do país. Os

primeiros a utilizarem esse modo de compensação das horas excedentes trabalhadas foram os metalúrgicos e os trabalhadores do setor têxtil, entre 1998 e 1999. O banco de horas dessas categorias inclui todas as horas em jornada extraordinária, trabalhadas acima de 32 horas, para empresas com mais de duzentos empregados, e acima de 40 horas, para empresas com menos de duzentos empregados. A compensação das horas acumuladas pode atender às necessidades pessoais do trabalhador. As horas acumuladas no banco podem também ser pagas, porém com valor 50% inferior ao da hora em jornada extraordinária. O banco de horas foi revisado e regulamentado pela Lei 409/98 e pode ser aplicado tanto aos trabalhadores com contrato por tempo determinado quanto por tempo indeterminado.

1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho

Os debates sobre redução da jornada de trabalho foram intensos na década de 90, pois o governo italiano da época procurou seguir o modelo adotado pela França, conforme já foi citado. Desde 1990, dezoito projetos de lei foram apresentados ao Parlamento para a redução da jornada, apesar da reação negativa de empresários e banqueiros. Desses dezoito projetos, treze propunham a implantação da semana de 35 horas. Seis deles foram apresentados pelo PRC (Partido da Refundação Comunista), de esquerda, e sete pelo PDS (Partido Democrático de Esquerda). O primeiro projeto de lei que propunha a jornada de 35 horas semanais foi apresentado pelas mulheres do PDS e incluía propostas de harmonização dos horários entre comércio, hospitais, repartições públicas, entre outros. Em princípio, a CGIL - Confederação Geral Italiana do Trabalho é contra a redução da jornada de trabalho, pois as poucas reduções ocorridas no país, na década de 80, vieram acompanhadas de aumento do número de horas em jornada extraordinária por trabalhador.

Um dos aspectos importantes do debate italiano diz respeito à melhor forma de adoção da redução da jornada, se por lei ou através de acordos coletivos por categoria ou empresa. Uma visão bastante difundida defende que as duas formas podem ser usadas de maneira complementar, de modo que a

lei não deixe a iniciativa exclusivamente nas mãos dos empresários e que os acordos façam os ajustes adequados às especificidades de cada setor.

2 Regulação do trabalho

A Constituição Italiana, de 1º de janeiro de 1948, contém algumas declarações de princípios trabalhistas que determinam jornada máxima de trabalho, férias remuneradas, descanso semanal, proteção às mulheres e às minorias no local de trabalho, seguro social para idosos e fisicamente incapacitados, entre outros. O *Codice Civile* (Código Civil), de 1942 e o *Statuto dei diritti dei lavoratori* (Estatuto dos direitos dos trabalhadores), de 1970, tratam também de diretrizes e regulamentações relacionadas ao trabalho.

3. Estrutura sindical

A Itália ratificou a Convenção nº. 87 da OIT e respeita plenamente os princípios de liberdade e autonomia dos sindicatos. No sistema sindical italiano, os trabalhadores filiam-se individualmente à central de sua preferência. Essa forma de organização não está prevista em lei, sendo decorrência de deliberação entre os trabalhadores e seus representantes. A central sindical mais antiga e de maior expressão é a CGIL - Confederação Geral Italiana do Trabalho, fundada em 1944. Há ainda a CISL - Confederação Italiana dos Sindicatos dos Trabalhadores e a UIL - União Italiana dos Trabalhadores, ambas fundadas em 1958 por dissidentes da CGIL. Entidades autônomas e de menor expressão também disputam a adesão dos trabalhadores. Em 2003, segundo a OCDE, a taxa de sindicalização italiana era de aproximadamente 34%.

4. Ocupação/Desemprego

4.1 Taxas

Em 2005, segundo a OIT, a taxa de desemprego na Itália era de 7,7% da PEA. Em números absolutos, a Itália tem cerca de 1.889 milhões de desempregados, e este é considerado o nível mais baixo dos últimos dez anos. A região sul continua sendo a parte do país com menor desenvolvimento econômico e os maiores níveis de desemprego, cerca de 14,3% da PEA da região em 2005, segundo ISFOL. Problemas como infra-estrutura inadequada, corrupção e crime organizado são impeditivos aos investimentos e à criação de empregos nessa região, onde vive um terço da população. A economia informal predomina, empregando grande número de pessoas com baixos salários e sem qualquer tipo de proteção trabalhista.

As mulheres e os jovens entre quinze e vinte e quatro anos são, de um modo geral, os mais atingidos pelo desemprego na região sul. No caso dos jovens de ambos os sexos de 15 a 24 anos, a taxa de desemprego chega a 38,6%, sendo a maioria com nível universitário. Para o mesmo ano, a faixa entre vinte e cinco e trinta e quatro anos tinha aproximadamente 17% dos desempregados com o terceiro grau completo, segundo dados ISFOL. A mesma fonte indica que esse número era de apenas 7,8% na região norte.

Desde 1998, o governo italiano está promovendo políticas de incentivo às empresas, com vistas a aumentar os investimentos na região sul e conseqüentemente gerar mais empregos. Entre as medidas, há a redução de impostos, aprimoramento de programas de treinamento e estágio para os jovens, maior flexibilização dos contratos de trabalho e treinamento permanente para os trabalhadores adultos. Entretanto, mesmo com todas essas medidas, a disparidade entre o centro-norte e o sul permanece.

De um modo geral, apesar do crescimento dos níveis de emprego entre mulheres desde a década de 80, elas ainda são em número bem inferior ao

dos homens no mercado de trabalho. Em 2005, segundo a OIT, apenas 39,1% do total de trabalhadores italianos eram mulheres, enquanto a média para a União Européia era de 52%. A maioria das trabalhadoras, cerca de 20%, possui nível universitário, enquanto para os homens essa taxa é de 16%.

4.2 Tempo de desemprego

Dados da OCDE indicam que, no ano de 2005, 52,1% dos desempregados italianos estavam nessa situação há um ano ou mais.

4.3 Seguro-desemprego

Existem três tipos de seguro-desemprego na Itália.

Seguro-desemprego comum: pago aos trabalhadores do setor privado demitidos individualmente e também aos trabalhadores demitidos coletivamente, desde que tenham contribuído com a seguridade social por, pelo menos, cinqüenta e duas semanas, por dois anos antes da demissão. A porcentagem paga é de 40% da média salarial dos últimos três meses, não podendo ultrapassar 776,12 euros por mês ou 4.656,72 euros por seis meses, duração máxima desse benefício para os que estão abaixo dos cinqüenta anos. Esses valores podem ser aumentados para 932,82 euros e 5.596,92 euros, respectivamente, caso a média salarial do trabalhador seja superior a 1.679,07 euros. Esses valores não são válidos para os agricultores nem para a construção civil. Assim que dá entrada no pedido de benefício, o trabalhador deve esperar sete dias para começar a recebê-lo. Os desempregados acima dos cinqüenta anos tem direito a esse seguro por até nove meses. Para os demais, o período ideal de recebimento é três meses.

CIG – *Cassa Integrazione Guadagni*: Fundo de complementação salarial, dividido em dois tipos, comum e especial. O benefício comum é pago aos trabalhadores por horas não-trabalhadas devido à redução ou

suspensão das atividades da empresa. O benefício especial é pago quando a suspensão das atividades não é temporária e se dá por reestruturação específica na empresa ou no setor. Os trabalhadores de pequenas empresas com menos de quinze empregados e da maioria das atividades do setor de serviços estão excluídos da CIG. Tanto no caso do benefício comum como do especial, os trabalhadores, pelo menos formalmente, ainda possuem relação trabalhista com a empresa até o fim de seus contratos.

O valor pago por ambos os benefícios é de 80% da média salarial, podendo atingir o mesmo patamar do seguro-desemprego comum. A CIG comum é paga por treze semanas, mas é possível obter sua prorrogação, se a empresa permanecer com suas atividades reduzidas por um longo período. Nesse caso, esse seguro não pode ser pago por mais de doze meses consecutivos ou não consecutivos, dentro do período de dois anos. Já a CIG especial é paga de doze a vinte e quatro meses. Sua duração depende do tipo de dificuldade pela qual a empresa está passando. Há a possibilidade de obter prorrogação se a reestruturação da companhia durar mais que vinte e quatro meses. De qualquer forma, a CIG especial não pode ser paga por mais de trinta e seis meses no período de cinco anos.

Seguro de mobilidade: É pago em caso de demissão coletiva nas empresas elegíveis para a CIG ou em caso de demissão individual para trabalhadores já na CIG. É limitado a demissões coletivas do setor manufatureiro, mas não abrange as pequenas empresas da área. A duração desse seguro depende da idade de quem vai recebê-lo e do local de seu emprego. Por exemplo, trabalhadores abaixo dos quarenta anos podem receber esse benefício por doze ou vinte e quatro meses, dependendo de seu emprego estar localizado no centro-norte ou sul da Itália, respectivamente. Do mesmo modo, os trabalhadores acima dos cinquenta anos podem receber o benefício por trinta e seis ou quarenta e oito meses, respectivamente.

4.4 Qualificação do desempregado

Na Itália, existe um fundo intersetorial para o financiamento contínuo de treinamento vocacional, que é usado por jovens estagiários e adultos empregados ou desempregados. Até 1978, o INPS – Instituto Nacional de Previdência Social – tinha o controle total desse fundo, e obrigava os empregadores a pagar 0,3% do total de sua folha de pagamento (com base nos empregados em tempo integral) ao Instituto todo ano. Com a nova Lei de Finanças de 2000, as próprias organizações de empregadores e os sindicatos mais representativos nacionalmente têm o direito de gerenciar as contribuições feitas pelas empresas, recebendo de volta o dinheiro pago e aplicando o seu critério. Esse fundo pode ser utilizado em quatro áreas da economia: agricultura, indústria, serviços/terciário e produção artesanal. No caso da agricultura, esse fundo ainda não existe, mas uma nova lei determinou sua criação.

Os recursos do fundo de cada empresa são gerenciados separadamente. Existe uma quantia para a manutenção do fundo e a outra para os projetos de treinamento em si. Há um diretor, nomeado pelos outros diretores da empresa, que é responsável pelo funcionamento e aplicação do fundo. Os projetos devem ser avaliados por uma comissão técnica, que checa eventuais irregularidades. Dentre os cursos oferecidos, o mais procurado é o de informática, com 70% de procura e participação de 58% dos jovens com até vinte e quatro anos. Também é oferecida complementação de estudos, em qualquer grau, e cursos técnicos e profissionalizantes, com 24,6% e 45,1% de procura, respectivamente.

A maioria dos que utilizam o fundo de formação profissional é jovem, geralmente estagiário, pois o governo italiano considera essa a melhor forma de melhorar a qualidade da formação. De acordo com o ISFOL, o percentual de jovens que o utiliza é de 39,1%, o de adultos empregados é de 1,8% e o de desempregados é de 6,7%. A porcentagem para o total da PEA é de 3,8%.

Siglas e nomes em outro idioma

- CGIL** – *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* - Confederação Geral Italiana do Trabalho.
- CIG** – *Cassa Integrazione Guadagni* – Caixa de Integração de Ganhos.
- CISL** – *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori* - Confederação Italiana dos Sindicatos dos Trabalhadores.
- CNEL** – *Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro* – Conselho Nacional de Economia e do Trabalho.
- EIRO** – *European Industrial Relations Observatory* – Observatório Europeu de Relações Trabalhistas.
- INPS** – *Istituto Nazionale della Previdenza Sociale* – Instituto Nacional de Previdência Social.
- IRES** - *Istituto di Ricerche Economiche e Sociali* – Instituto de Pesquisa Econômica e Social.
- ISFOL** – *Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori* – Instituto para o Desenvolvimento da Formação Profissional dos Trabalhadores.
- ISTAT** – *Istituto Nazionale di Statistica* – Instituto Nacional de Estatística.
- NCPA** – *National Center for Policy Analysis* – Centro Nacional de Análises Políticas.
- OCDE** – Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico.
- OIT** – Organização Internacional do Trabalho.
- PDS** – *Partito Democratici di Sinistra* – Partido Democrático de Esquerda.
- PRC** – *Partito della Rifondazione Comunista* – Partido da Refundação Comunista.
- UIL** – *Unione Italiana del Lavoro* - União Italiana dos Trabalhadores.
- UNDP** – *United Nations Development Programme* – Programa de Desenvolvimento das Nações Unidas.

Referências bibliográficas

- ALTIERI, G.; CARRIERI, M.; MEGALE, A. **L'Italia del lavoro oggi**. IRES: 2006.
Disponível em: <<http://www.ires.it/node/442>>. Acesso em: 05 fev. 2007.
- BENSI, Claudio; COROS, Constantino. **Rapporto ISFOL, 2004**. Itália: Istituto per lo Sviluppo della Formazione professionale dei Lavoratori, 2004. Disponível em <www.isfol.it>. Acesso em 02 mai. 2005.
- BIAGI, Marco; BACCHIEGA, Federico; LOPEZ, Alessandra; TIRABOSCHI, Michele; TOSATTI, Alice. **Employment options of the future – actual and preferred working hours**. Modena: Centre of International and Comparative Studies – University of Modena & Reggio Emilia, 2001. Disponível em: <www.eurofound.eu.int/ewco/balance/worklife/options/italy.doc>. Acesso em: 06 jan. 2007.
- BIBBEE, Alexandra; PADRINI, Flavio. **Economic Survey of Italy, 2003**. OCDE: Organisation for Economic Co-operation and Development, jul. 2003. Disponível em: <www.oecd.org/document/13/0,2340,fr_2649_34569_2968909_1_1_1_1,00.html>. Acesso em: 17 nov. 2006.
- EIRO. **2003 annual review for Italy**. European Industrial Relations Observatory: 2004. Disponível em: <www.eurofound.eu.int/eiro/2004/01/feature/it0401204f.html>. Acesso em: 12 dez. 2006.
- _____. **French and Italian employers united against the statutory 35-hour week**. European Industrial Relations Observatory: 1998. Disponível em: <www.eiro.eurofound.eu.int/1998/02/inbrief/it9802148n.html>. Acesso em: 18 jun. 2006.
- _____. **Government transposes EU working time Directive**. European Industrial Relations Observatory: 2003. Disponível em: <www.eiro.eurofound.eu.int/2003/05/feature/it0305305f.html>. Acesso em: 06 jun. 2006.
- _____. **Lack of flexibility in working hours for women**. European Industrial Relations Observatory: 2005. Disponível em: <www.eurofound.eu.int/2005/02/IT0502NU02.htm>. Acesso em: 05 jun. 2006.
- _____. **Research examines attitudes and behaviour on labour flexibility**. European Industrial Relations Observatory: 1999. Disponível em: <www.eiro.eurofound.eu.int/1999/05/feature/it9905246f.html>. Acesso em: 6 jun. 2006.
- FIOM-CGIL. **Collective bargaining in Italy**. FIOM-CGIL: s/d. Disponível em: <www.fiom.cgil.it/uff_inter/europa/cont_e/in_italy.htm>. Acesso em: 06 jun. 2006.
- GRAZIA, Giuseppina Rosaria de. **A redução e redistribuição do tempo de trabalho em questão**. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, 2003, p.72-78.

ISTAT. **Rivelazione sulle forze di lavoro** – III trimestre 2004. Roma: Istituto Nazionale di Statistica, 20 dez. 2004. Disponível em <www.istat.it>. Acesso em: 02 mai. 2006.

LABORSTA. Disponível em: <<http://laborsta.ilo.org>>. Acesso em: 05 fev. 2007.

OCDE. **Italy 2004** – Benefits and wages. OCDE: 2004. Disponível em: <<http://www.oecd.org/dataoecd/51/32/36219479.pdf>>. Acesso em: 08 jan. 2007.

13. JAPÃO

Sumário

13. JAPÃO	242
Quadro-resumo	243
1 Jornada de trabalho	244
1.1 Jornada regular de trabalho	244
1.2 Jornada de trabalho extraordinária	246
1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial	247
1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada	248
1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho	248
2. Regulação do trabalho	249
3 Estrutura sindical	250
4. Ocupação/Desemprego	251
4.1 Taxas	251
4.2 Tempo de desemprego	252
4.3 Seguro desemprego	252
4.4 Qualificação do desempregado	254
Siglas e nomes em outro idioma	256
Referências bibliográficas	256

Quadro-resumo

Jornada de Trabalho

<p>Jornada regular: Regulada por lei, mas também negociada entre empresa e trabalhador ou entre empresa e sindicato.</p> <p>Máxima diária permitida: 8 horas, podendo ser excedido em casos especiais.</p> <p>Média mensal: 152,4 horas.</p> <p>Média anual: 1840 horas.</p>	<p>Fonte: OIT/2006; MIC/2007; JIL/2006.</p>
<p>Jornada extraordinária: Negociada entre empresa e empregador ou entre empresa e sindicato.</p> <p>Média semanal: 30 horas extras não-remuneradas.</p> <p>Legislação: a lei determina apenas que trabalhadores que desempenham atividades dentro da terra ou atividades insalubres trabalhem no máximo 2 horas extras por dia.</p> <p>Pagamento e/ou compensação: aaria de 25% a 60% em cima do valor do salário/hora, dependendo do dia e horário trabalhado.</p>	<p>Fonte: EIRO/2004; OIT/2006; JIWE/2006.</p>
<p>Trabalho em tempo parcial:</p> <ul style="list-style-type: none"> O termo “trabalho em tempo parcial” inclui trabalhadores que têm jornada inferior aos que estão em tempo integral e trabalhadores ditos em tempo parcial, mas que podem trabalhar a mesma quantidade de horas que um empregado regular. Em 2003, cerca de 24,1% do total de empregados trabalhavam em tempo parcial. 	<p>Fonte: EIRO/2004; JIWE/2003.</p>
<p>Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> Há a anualização da jornada de trabalho. 	<p>Fonte: OIT/2006.</p>
<p>O processo de mudança da jornada de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> Desde a década de 80, os governantes japoneses são pressionados por diversas organizações internacionais a reduzirem sua jornada. Muitos planos foram implementados e a jornada legal atual é de 40 horas semanais. Entretanto, a jornada anual continua elevada. 	<p>Fonte: CUT- CFDT/1995; RENGO/2006.</p>

A regulação do trabalho

<ul style="list-style-type: none"> A legislação trabalhista do país, chamada de Lei de Padrões de Trabalho, é de 1947 e trata de assuntos como jornada de trabalho, salários, contratos, entre outros. 	<p>Fonte: OIT/2007.</p>
---	-------------------------

Estrutura sindical

<p>Estrutura sindical:</p> <p>A predominância é de sindicatos por empresa. Não existe um procedimento específico para sua criação. O Japão tem mais de 65 mil sindicatos, mas a taxa de filiação é relativamente baixa, cerca de 18,7%. A maior organização sindical do país é a RENGO – Confederação dos Sindicatos Japoneses.</p>	<p>Fonte: Web-Japan/s/d; OIT/2006; JTUC-RENGO/2006.</p>
--	---

Ocupação/ Desemprego

<p>Taxa de desemprego:</p> <p>4,4% da PEA em 2005.</p>	<p>Fonte: OCDE/2006.</p>
<p>Tempo de desemprego:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 33,7% dos desempregados estavam fora do mercado de trabalho há um ano ou mais em 2004. 	<p>Fonte: OCDE/2006.</p>
<p>Seguro:</p> <p>A primeira lei sobre seguro-desemprego foi regulamentada em 1947. A lei vigente é de 1975, época em que o benefício passou a ser chamado de Seguro-Emprego. O trabalhador recebe de 50% a 80% da média de seu salário diário dos seis meses anteriores à data da demissão. Sua duração varia de 90 a 150 dias.</p>	<p>Fonte: SSA/2005.</p>
<p>Qualificação do desempregado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A qualificação do desempregado é considerada pouco eficiente. Os programas existentes são, de um modo geral, para a avaliação de pessoas já empregadas. O governo lançou programas específicos para jovens, de modo a diminuir as altas taxas de desemprego para esse segmento. 	<p>Fonte: MHLW/2004; JIL/2002; OVTA/2002.</p>

1 Jornada de trabalho

1.1 Jornada regular de trabalho

A jornada de trabalho é regulada por lei, podendo ser alterada por acordo negociado entre empregador e trabalhador, por empresa ou entre empregador e sindicato. O limite permitido na legislação é de 8 horas por dia ou 40 horas por semana. A jornada de 40 horas não se aplica a supervisores, trabalhadores da área de gerência e trabalhadores temporários. Há a possibilidade de se trabalhar mais de 8 horas diárias, contanto que a média mensal não ultrapasse 40 horas. A jornada dos trabalhadores entre 13 e 15

anos deve ser de, no máximo, 7 horas, incluindo o horário escolar. Os que estão na faixa de 15 a 18 anos podem trabalhar até 10 horas em um dia, mas, nesse caso, a jornada do dia seguinte deve ser reduzida para 4 horas. Os servidores públicos podem trabalhar mais de 10 horas diárias apenas em caso de necessidade temporária.

Segundo o MIC – Ministério de Relações Interiores e Comunicação/*Bureau* de Estatísticas, a jornada média mensal do trabalhador japonês era de 152,4 horas, em 2005. As áreas de construção, manufatura e comunicação possuíam as jornadas mensais mais altas: 170,7 horas, 166,8 horas e 161,6, respectivamente. A menor jornada foi registrada no setor de comércio e varejo, 137,4 horas mensais. Os dados considerados referem-se a estabelecimentos com trinta empregados ou mais, regularmente contratados. A jornada anual de horas efetivamente trabalhadas, somando-se as horas trabalhadas não programadas, atingiu 1,840 horas, em 2004, segundo estatísticas do JIL – Instituto Japonês para Políticas do Trabalho e Treinamento⁴².

Entretanto, segundo os dados de jornada semanal da Laborsta (Banco de Dados da OIT – Organização Internacional do Trabalho), a jornada média anual pode ser mais elevada. Estima-se que, em 2004, a jornada média de trabalho semanal no Japão era de 42 horas, totalizando 168 horas mensais e ultrapassando 2.000 horas anuais⁴³. As longas e intensas jornadas de trabalho a que o país chegou, como resultado de uma crescente cobrança por produtividade e eficiência, constituem uma das grandes preocupações do Japão nos últimos tempos..

O Relatório sobre longas jornadas de trabalho publicado pelo JIL em 2006, com dados do Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar⁴⁴, mostra que desde 1997 aumentou em 60% o número de trabalhadores que reclamam de

⁴² O total de horas efetivamente trabalhadas é a soma das horas trabalhadas programadas e das horas trabalhadas não programadas. As primeiras correspondem ao número de horas efetivamente trabalhadas entre o início e o fim da jornada, de acordo com as regulações da empresa, e as horas trabalhadas não programadas são o número de horas efetivamente trabalhadas, somando-se a jornada extraordinária, trabalho em feriados, entrada mais cedo no trabalho, etc.

⁴³ Essa estimativa é baseada em uma semana de trabalho de cinco dias e não leva em consideração férias, feriados ou outros dias de folga.

⁴⁴ Pesquisa sobre o *Status* da Saúde do Trabalhador. É conduzida a cada cinco anos pelo Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar do Japão, com aproximadamente 16 mil trabalhadores em 12 mil escritórios de empresas privadas com 10 ou mais empregados, regularmente contratados. A última pesquisa foi realizada em 2002.

altos níveis de depressão, ansiedade e estresse, em decorrência das longas horas trabalhadas. A cada ano, o percentual de trabalhadores que se declara “muito cansados” tem aumentado. Somado aos que de declaram “um pouco cansados”, são 70% dos trabalhadores nessa situação.

Devido a essas contatações e tendências, o Ministério lançou em agosto de 2000 o Guia de Trabalhadores para uma Melhor Saúde Mental no Trabalho. Esse guia estabelece quatro princípios para a manutenção da saúde mental dos trabalhadores: autocuidado – o trabalhador deve saber reconhecer e cuidar de seu estresse; cuidados pelos superiores – melhora do ambiente de trabalho e aconselhamento por parte dos superiores; cuidado em casa por equipe da saúde do trabalho e cuidado de uma equipe terceirizada – contratação de profissionais especializados em saúde, de instituições fora do local de trabalho. Em fevereiro de 2002, foram estabelecidas as Medidas Compreensivas de Prevenção de Desordens na Saúde Causadas por Excesso de Trabalho, que sugerem a diminuição da jornada de trabalho (limitando a jornada extraordinária a não mais que 45 horas mensais), o gozo do direito de férias remuneradas e a prática contínua de controle da saúde.

1.2 Jornada de trabalho extraordinária

A jornada extraordinária é negociada entre trabalhador e empregador, ou entre sindicato e empregador através de acordo escrito. A legislação trabalhista japonesa apenas determina que elas podem ser realizadas de modo temporário, quando ocorre algum acidente ou devido a circunstâncias que não possam ser controladas. Também é recomendado que trabalhadores que exerçam atividades subterrâneas, ou que desempenham qualquer outra atividade insalubre devem fazer no máximo duas horas extraordinárias por dia. A jornada extraordinária trabalhada das 18h às 22h, nos dias úteis, valem 25% sobre a hora normal de trabalho. Entre as 22h e 5h, o pagamento sobe para 50%. Nos feriados públicos e domingos⁴⁵, das 9h às 22h, o pagamento é de 35% sobre o valor da hora normal. Das 22h até 0h, o pagamento é de 60%.

⁴⁵ O domingo não é contabilizado como hora-extra, caso a pessoa trabalhe regularmente nesse dia.

A jornada extraordinária não-remunerada é recorrente no Japão. Segundo relatório de 2004 do EIRO – *European Industrial Relations Observatory*, os trabalhadores mais jovens, entre vinte e trinta anos, têm sido os mais forçados a trabalharem longas jornadas, pois as empresas reduziram o número de empregados e se recusam a contratar recém-graduados, o que também contribui para as altas taxas de desemprego para essa faixa etária. A média de horas extras não-remuneradas é de 30 horas mensais. Além disso, muitas empresas começam a contabilizar as horas extras somente após a primeira meia hora de trabalho excedente da jornada normal. As empresas, de fato, esperam que seus empregados trabalhem horas extras sem pagamento, como forma de demonstrar comprometimento e apoio ao resto da equipe.

O número de horas trabalhadas em jornada extraordinária não remunerada aumenta também conforme o tamanho da empresa. Em 2002, essa jornada era de 42,7 horas mensais em empresas com mil empregados ou mais, 10,3 horas a mais do que a média na década de 90. De acordo com pesquisa conduzida pelo Departamento do Trabalho de Tóquio, todos os anos, desde 2002, o número de empresas que declaram praticar jornada extraordinária de 100 horas mensais ou acima de 80 horas, em um período de dois a seis meses aumentou. Em 2002, a taxa era de 24,9% e, em 2004, de 35,7%⁴⁶.

1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial

O termo “trabalho em tempo parcial” possui dois significados no mercado de trabalho japonês. São trabalhadores que têm jornada inferior aos que estão trabalhando em tempo integral e, nesse caso, são chamados trabalhadores com jornada reduzida, e há também trabalhadores ditos em tempo parcial, mas que podem trabalhar a mesma quantidade de horas que um empregado comum. Esses últimos possuem, na realidade, tratamento distinto, como, por exemplo, contratos por tempo determinado renovados a cada três meses. Via de regra, os trabalhadores em tempo parcial são pagos por hora, sendo o valor

⁴⁶ *Jugyouin no kenko kanritou ni kansuru anketo chosa*. Pesquisa conduzida em empresas com mais de 300 empregados. O número de respostas válidas foi de 1.071.

de sua remuneração inferior ao dos trabalhadores em tempo integral. Por isso, muitas empresas estão demitindo quem trabalha em tempo integral e contratando outros trabalhadores em tempo parcial, como forma de cortar custos. Os setores de atacado, varejo e restaurantes são os que mais utilizam esse tipo de contrato, tendo 46,8% de toda sua força de trabalho em tempo parcial.

Os trabalhadores com jornada reduzida (35 horas semanais ou menos) eram 24,1% do total de empregados, em 2003. Não constam nessas estatísticas trabalhadores da agricultura e silvicultura. As mulheres representavam nesse mesmo período cerca de 40% do total da força de trabalho japonesa. Desse total, 68,4% trabalhavam em tempo parcial. Os trabalhadores em tempo parcial (jornada reduzida) recebiam cerca de 50,3% do salário dos trabalhadores em tempo integral. No caso específico das mulheres, as que trabalhavam em tempo parcial recebiam cerca de 65,7% do que é pago para as trabalhadoras em tempo integral.

1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada

A média de horas desse regime contratual, durante o período de referência, não pode exceder o limite de 40 horas semanais, mas pode ser maior que 8 horas diárias. O período de referência não pode ser superior a um mês. Porém, também há a possibilidade de anualização da jornada, quando então o limite de 40 horas pode ser medido em períodos maiores do que o de um mês, embora não possam exceder um ano.

1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho

O caso do Japão serve para ilustrar a forte relação entre jornada efetiva de trabalho e horas extras. Entre os países desenvolvidos, o Japão tinha a mais longa jornada de trabalho anual – 2.426 horas anuais, em 1960⁴⁷. A partir desse ano, foi iniciado um processo de redução da jornada de trabalho, que ficou caracterizado por três fases: a primeira, que foi de 1960 a 1975, o

⁴⁷ Ver Ministère Japonais du Travail – “Statistiques et Enquêtes Mensuelles du Travail”. In Hippo (1992).

quantitativo das horas trabalhadas experimentou uma forte queda, porém ainda mantendo o Japão como o país desenvolvido de maior jornada de trabalho; a segunda fase, de 1975 a 1987, foi um período de estabilidade; e a terceira, a partir de 1988, esse número experimenta nova queda. Em 1987, foi adotado um novo código do trabalho, que deu novo impulso à redução da jornada de trabalho, e, na seqüência, em 1991, o Conselho do Trabalho publicou manual versando sobre férias e horas extras. Ao longo desse processo, as principais medidas foram de redução da jornada normal de trabalho, regulação e aumento dos dias de férias, aumento do adicional de horas extras e limitação para execução das mesmas.

Como resultado do processo de redução da jornada de trabalho, durante toda a década de 90, o Japão de fato experimentou uma forte redução da jornada efetiva de trabalho. A sua política de redução ficou caracterizada pela preocupação com a redução da jornada normal de trabalho em sintonia com a redução das horas extras. Embora já tenha ocorrido uma sensível diminuição da jornada anual e a jornada semanal seja de 40 horas, a quantidade de horas trabalhadas ainda continua alta. Desse modo, duas décadas depois, o país ainda sofre as mesmas pressões, principalmente pela grande ocorrência de suicídios de trabalhadores, que não conseguem suportar a enorme carga de responsabilidade e as longas jornadas trabalhadas. A RENGO – Confederação dos Sindicatos Japoneses lançou, em 1991, uma campanha nacional pela redução da jornada de trabalho e ainda segue defendendo esse princípio.

2. Regulação do trabalho

A legislação trabalhista do Japão é chamada de Lei de Padrões do Trabalho e foi implementada em 1947. Ela trata de assuntos como jornada de trabalho, salários, contrato de trabalho, acidentes de trabalho, entre outros. Em 1995, incluiu-se uma nova lei trabalhista chamada Lei de Bem-estar de Trabalhadores que Cuidam de Crianças ou Outros Membros da Família, que

visa promover a continuidade de pessoas no mercado de trabalho com esse tipo de responsabilidade. A lei determina que os empregadores adotem medidas para possibilitar seus empregados de cumprir suas obrigações familiares utilizando, por exemplo, a flexibilização da jornada de trabalho.

3 Estrutura sindical

No Japão, a predominância é de sindicatos por empresa e não há um procedimento específico para sua criação. As organizações que se restringem às empresas e as supra-empresariais têm a mesma proteção legal. As organizações só podem fechar acordos coletivos para seus próprios membros. Desse modo, um empregador pode ter à sua frente vários interlocutores. A lei sindical de 1949 proíbe qualquer tipo de discriminação por atividade sindical.

Logo após a Segunda Guerra Mundial, o sindicalismo japonês teve grande crescimento, com mais de 50% de todos os empregados sindicalizados. Nos anos 50 e 60, eram acirradas as disputas entre sindicatos e empregadores, principalmente pela orientação sindical da época, que visava a uma transformação radical da sociedade. Como os resultados eram insatisfatórios, cada vez mais sindicatos passaram a ser criados nas grandes empresas, com a preocupação de conseguir melhores salários e melhores condições de trabalho. Os sindicatos por empresa se reúnem normalmente em federações setoriais, mas estas não participam das negociações coletivas. Os empregadores preferem fechar acordos com seu o sindicato de sua própria empresa, a fim de obter vantagens.

O Japão tem mais de 65 mil sindicatos, com taxa de sindicalização de de 18,7%, em 2005, contra 34%, em 1975. Esse declínio é explicado em parte pela diminuição de trabalhadores nas indústrias (tradicionalmente mais afeitos à organização sindical) e também pela contratação de empregados muito jovens não educados nessa cultura. Os sindicatos também perderam a influência no controle da rotatividade de mão-de-obra, o que enfraqueceu sua posição junto aos trabalhadores.

Frente a esse quadro, os sindicatos têm tomado medidas para a reorganização dos trabalhadores. Equipes com pessoal especializado em recrutamento foram formadas e diretrizes estabelecidas. Os pontos principais abordados são: melhorias nos sistemas de organização dos trabalhadores, contato com trabalhadores não sindicalizados, com o intuito de saber quais são suas principais reclamações, em relação ao seu local de trabalho, e apoio aos trabalhadores contra qualquer forma de pressão por parte dos empregadores, como ameaças de demissões ou influência negativa contra os sindicatos.

A maior organização sindical do país é a RENGO, fundada em 1989. Os sindicatos com maior número de filiados que fazem parte da RENGO são: JICHIRO – Sindicato dos Trabalhadores de Prefeituras e Municípios de todo Japão, com 974 mil filiados; UI ZENSEN – Sindicato dos Trabalhadores do setor Têxtil, Químico, Alimentação, Comércio e Serviço, com 793 mil filiados; JIDOSHA SOREN – Sindicato dos Trabalhadores Automobilísticos do Japão, com 685 mil filiados e DENKI RENGO – Sindicato Japonês do Eletro-Eletrônico e da Informação.

4. Ocupação/Desemprego

4.1 Taxas

A taxa média de desemprego no Japão foi de 4,7% da PEA, em 2004, considerada baixa para a média dos países pertencentes à OCDE– Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico, que foi de 6,9% para o mesmo ano. Desde maio de 2003, houve queda no número de desempregados. Os jovens entre 15 e 24 anos são os mais atingidos pelo desemprego, cerca de 11,9% para a faixa dos 15 aos 19 anos e 9,8% para a faixa dos 20 aos 24 anos, em 2003, embora tenha havido certo declínio em relação aos anos anteriores. Contudo, a maior preocupação é que essa queda está relacionada ao aumento de jovens que desistem de procurar emprego, não estudam, nem participam de qualquer tipo de treinamento, passando a

fazer parte da categoria de inativos. De acordo com um relatório publicado em 2004 pelo Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-estar, havia cerca de 500 mil jovens nessa situação⁴⁸.

Havia no país a tradição de contratar recém-formados, de modo a treiná-los para a carreira em uma empresa até sua aposentadoria. Isso porque, no Japão, praticamente não havia rotatividade e as pessoas permaneciam, muitas vezes por toda vida, trabalhando para uma mesma empresa. Entretanto, houve uma mudança no perfil do mercado de trabalho, que passou a exigir pessoas já qualificadas, com experiência, de modo a reduzir os custos e o tempo de treinamento das novas contratações. Esse é um dos motivos para as altas taxas de desemprego entre jovens no país.

4.2 Tempo de desemprego

Segundo a OCDE, a taxa de desemprego de longa duração (um ano ou mais desempregado) foi de 33,7%, em 2004. Jovens e mulheres têm maior dificuldade em conseguir emprego e, quando o conseguem, geralmente são temporários ou precários.

4.3 Seguro-desemprego

A primeira lei sobre seguro-desemprego foi regulamentada em 1947. A lei vigente é de 1975, época em que o benefício passou a ser chamado de Seguro-Emprego, com emendas acrescentadas em 2003. Podem receber seguro-desemprego pessoas com idade inferior a 65 anos. Trabalhadores sazonais, cujo contrato seja inferior a quatro meses, não têm direito ao seguro. Há arranjos diferentes para trabalhadores eventuais, marinheiros e funcionários públicos. Quem conseguir emprego antes que seu seguro expire, recebe um bônus proporcional ao tempo remanescente, pago em parcela única.

O seguro-desemprego e outros benefícios são subsidiados pelos trabalhadores, empresas e governo. Os trabalhadores pagam 0,7% de seu salário, com exceção de agricultores, pessoal da silvicultura e pesca, que

⁴⁸ A referência a este relatório está na bibliografia.

devem contribuir com 0,8% do salário. Há também, por lei, a opção de não contribuir. Os empregadores devem contribuir com 1,05% sobre o valor da folha de pagamento da empresa. Caso sejam do ramo de pesca, silvicultura e agricultura, a contribuição sobe para 1,15%. Para o setor da construção, o valor é de 1,25%. O valor subsidiado pelo governo é 25% (33,3% no caso de trabalhadores diaristas) do custo de benefícios para o seguro-desemprego e outros abonos e de 12,5% do abono para trabalhadores idosos e pais de crianças pequenas.

Para receber o seguro, o trabalhador deve ter contribuído por, pelo menos, seis meses durante os doze meses anteriores à demissão. No caso dos trabalhadores em tempo parcial, deve haver no mínimo um ano de contribuição nos últimos dois anos também anteriores à demissão. Os abonos para os desempregados incluem qualificação profissional, transporte e despesas de alojamento. Esses abonos são dados apenas enquanto o trabalhador está em treinamento ou quando a busca por emprego é fora de sua região. O treinamento vocacional só é dado a quem contribuiu por pelo menos três anos. Os abonos para idosos são proporcionados apenas para pessoas entre 60 e 64 anos, cujo salário foi reduzido em 25% quando completaram 60 anos. Somente pessoas com filhos menores de um ano podem receber o abono especial, que é válido apenas para pai ou mãe.

O trabalhador recebe de 50% a 80% da média de seu salário diário dos seis meses anteriores à data de demissão. O benefício começa a ser pago depois de sete dias, a partir da data de entrada do pedido, e sua duração varia de 90 a 150 dias, de acordo com a extensão da cobertura, idade, razão do desemprego e perspectivas de emprego. Dias adicionais de benefício podem ser pagos – entre 30 e 210 dias – se o trabalhador perde o emprego de uma empresa em recessão, se ele sofre de problemas físicos ou mentais ou se ele está sendo capacitado. O valor mínimo diário a ser pago é de \$ 1.696 ienes e o máximo de \$ 7.935 ienes⁴⁹.

O benefício extra do trabalhador idoso é de no máximo 15% de seu salário, após os 60 anos, dependendo de quanto foi a redução de seu salário

⁴⁹ Aproximadamente R\$ 30,00 e R\$138,00, respectivamente. Fonte: Banco Central, 05 fev. 2007.

após completar essa idade. Aqueles que possuem filhos pequenos recebem um bônus de 30% sobre o valor do salário diário, baseado nos seis meses anteriores à data do pedido de licença (maternidade ou paternidade). Se a pessoa consegue um novo emprego antes do fim do período de recebimento do seguro, tem direito a um abono chamado benefício do reemprego.

4.4 Qualificação do desempregado

Há uma série programas chamados de qualificação profissional, mas na realidade são testes aplicados em trabalhadores empregados para determinar suas habilidades em diversas áreas. Esses sistemas são reconhecidos nacionalmente e aplicados pelo governo, organizações privadas controladas por entidades públicas ou exclusivamente por organizações privadas. Cada programa possui métodos de avaliação, que determinam se a pessoa pode receber o certificado de aquisição de habilidades. Um dos mais difundidos é o *Ginou-Kentei* – Testes de Habilidade em Negócios, que é aplicado pelo governo e avalia habilidades gerais dos trabalhadores, sem limitar a avaliação a um só campo de atuação.

De um modo geral, a educação e o treinamento de trabalhadores desempregados têm sido pouco eficientes. Por esse motivo, em 2000, foi estabelecido um conjunto de medidas emergenciais que visavam eliminar a falta de qualificação que impedia a contratação de trabalhadores para determinadas funções. Esse conjunto de medidas tinha por objetivo expandir o treinamento profissional para desempregados, em cooperação com diversos tipos de escola, como, por exemplo, a escola técnica.

O desemprego entre jovens é o maior desafio enfrentado pelo país atualmente, por isso, algumas iniciativas foram implementadas para tentar sanar o problema. O *Job Café* – Café Emprego é um centro de orientação para colocação de jovens no mercado de trabalho, que fornece aconselhamento, suporte psicológico, informações sobre tipos de emprego e encaminhamento para vagas. Em 2004, 310 mil jovens já haviam passado por esse centro. Desses, 10 mil conseguiram emprego. Há também o chamado sistema dual, que visa fornecer educação em conjunto com treinamento prático em

empresas, de modo que os jovens possam trabalhar e estudar ao mesmo tempo. O alvo desse programa são pessoas com menos de 35 anos⁵⁰ procurando emprego estável, jovens que não conseguem emprego quando saem da universidade e aqueles que trabalham em tempo parcial.

⁵⁰ Embora a taxa de desemprego seja mais elevada para jovens até 24 anos, pessoas com idade até 35 anos ainda são consideradas jovens no mercado de trabalho japonês devido, principalmente, ao tempo que permanecem estudando.

Siglas e nomes em outro idioma

CFDT – Confederação Francesa Democrática do Trabalho.

CUT – Central Única dos Trabalhadores.

DENKI RENGO – Sindicato Japonês do Eletro-Eletrônico e da Informação.

EIRO – *European Industrial Relations Observatory* – Observatório Europeu de Relações Trabalhistas.

JICHIRO – Sindicato dos Trabalhadores de Prefeitura e Município de Todo Japão.

JIDOSHA SOREN – Sindicato dos Trabalhadores Automobilísticos do Japão.

JIL – Instituto Japonês para Políticas do Trabalho e Treinamento.

JIWE – Instituto Japonês de Evolução dos Trabalhadores.

JTUC-RENGO ou **RENGO** – Confederação dos Sindicatos Japoneses.

MHLW – Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-estar do Japão.

MIC – Ministério de Relações Interiores e Comunicação do Japão.

OCDE – Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico.

OIT – Organização Internacional do Trabalho.

OVTA – Associação de Treinamento Vocacional Ultramar do Japão.

SSA – Administração de Seguro Social

UI ZENSEN – Sindicato dos Trabalhadores do setor Têxtil, Químico, Alimentação, Comércio e Serviço.

Web-Japan – Site de assuntos relacionados ao país.

Referências bibliográficas

CUT/CFDT. A redução da jornada de trabalho – França, Alemanha, Estados Unidos, Japão e Suécia. Textos para debate internacional, 1995, p.43-47.

EIRO. Industrial relations in Japan 2003-4. European Industrial Relations Observatory, 2004. Disponível em:
<www.eiro.eurofound.eu.int/2004/11/feature/jp0411101f.html>. Acesso em: 28 set. 2006.

- FUJIMOTO, Takashi. Long working hours and stress – In relations to the measure against long working hours and overtime. JIL: Instituto Japonês para Políticas do Trabalho e Treinamento, 2006. Disponível em: <www.jil.go.jp/english/JLR.htm>. Acesso em: 05 fev. 2007.
- ILO. Labour Standards Law. Organização Internacional do Trabalho, 2005. Disponível em:
<www.ilo.org/travaildatabase/servlet/workingtime?pageClass=org.ilo.legislation.work.web.ReferencePage&LinkID=4645>. Acesso em: 05 fev. 2007.
- _____. Statistics of trade union membership – Data for 47 countries (unpublished). Organização Internacional do Trabalho, set. 2005. Disponível sob encomenda em: <www.ilo.org>.
- JIL. Japanese working life profile – 2005/2006 Labour Statistics. JIL: Instituto Japonês para Políticas do Trabalho e Treinamento, 2005/2006. Disponível em:
<www.jil.go.jp/english>. Acesso em: 05 fev. 2007.
- _____. Labour Standards Law, 1947. Instituto Japonês para Políticas do Trabalho e Treinamento, 2005. Disponível em:
<www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/documents/elj_law1-ver.pdf>. Acesso em: 26 set. 2005.
- JIWE. Labour Standards Law. Instituto Japonês de Evolução dos Trabalhadores, 2005. Disponível em: <www.jiwe.or.jp/english/law/law2_1.html>. Acesso em: 26 set. 2005.
- _____. The situation of working women (2003). Instituto Japonês de Evolução dos Trabalhadores, 2003. Disponível em:
<www.jiwe.or.jp/english/situation/situation2003.html>. Acesso em: 26 set. 2005.
- LABORSTA. <<http://laborsta.ilo.org>>. Acesso em: 20 set. 2005.
- LLOYD, Terry. The problem of unpaid overtime. Japan Today, out. 2004. Disponível em: <www.japantoday.com/e/?content=comment&id=651>. Acesso em: 27 set. 2005.
- MIC. Japan in figures 2007. Ministério de Relações Exteriores e Comunicação/Bureau de Estatísticas, 2007. Disponível em:
<www.stat.go.jp/english/data/figures/index.htm#o>. Acesso em: 05 fev. 2007.
- NAKAMURA, Keisuke. Decline or revival? Japanese labor unions. JIL: Instituto Japonês para Políticas do Trabalho e Treinamento, 2006. Disponível em:
<www.jil.go.jp/english/JLR.htm>. Acesso em: 05 fev. 2007.
- OECD. Employment outlook – 2005 – How does Japan compare?. OCDE: Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico, 2005. Disponível em:
<www.oecd.org/searchResult/0,2665,en_33873108_33873539_1_1_1_1_1,00.html>. Acesso em: 05 fev. 2007.

- OECD. Employment outlook – 2006 – Boosting. Jobs and incomes. Disponível em www.oecd.org/document/40/0,3343,em_2649_201185_36572456_1_1_1_1,00.html.
- OHTAKE, Fumio. Structural unemployment measures in Japan. Instituto Japonês para Políticas do Trabalho e Treinamento, 2002. Disponível em: www.jil.go.jp/english/documents/JLR02_ohtake.pdf. Acesso em: 27 set. 2006.
- OIT. Statistics of trade union membership (*unpublished*). Organização Internacional do Trabalho, set. 2004.
- _____. Japan 1997. Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico, 1997. Disponível em: www.oecd.org/dataoecd/37/52/2504613.pdf. Acesso em: 28 set. 2005.
- OLIVEIRA, Carlos Alonso de; MATTOSO, Jorge Eduardo L.; SIQUEIRA NETO, José Francisco; OLIVEIRA, Marco Antônio (org). O mundo do trabalho – Crise e mudança no final do século. MTb/PNUD/ CESIT/UNICAMP, 1994, p.29-37.
- OTA, Toshiaki. Policy and measure for youth employment and human resources development in Japan. Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-estar do Japão, 2004. Disponível em: www.mhlw.go.jp/english/topics/globalization/dl/16.pdf. Acesso em: 05 jan. 2007.
- RENGO. Confederação dos Sindicatos Japoneses – www.jtuc-rengo.org. Acesso em: 25 set. 2006.
- SAKAMITSU, Kazuaki. Outline of vocational qualification system. Associação de Treinamento Vocacional Ultramar, 2002. Disponível em: www.ovta.or.jp/en/pdf/apec2002_r_jp.pdf. Acesso em: 27 set. 2006.
- SSA. Unemployment – Regulatory framework. Social Security Administration Online, 2005. Disponível em: www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2004-2005/asia/japan.html. Acesso em: 29 set. 2006.
- TAKAHASHI, Yoko. Unpaid overtime for white-collar workers. JIL: Instituto Japonês para Políticas do Trabalho e Treinamento, 2006. Disponível em: www.jil.go.jp/english/JLR.htm. Acesso em: 05 fev. 2007.
- WEB-JAPAN. Employment – Meeting the challenges of the future. Japan Fact Sheet, s/d. Disponível em: <http://web-japan.org/factsheet/employ/population.html>. Acesso em: 25 set. 2006.

14 PORTUGAL

Sumário

14 PORTUGAL	259
Quadro-resumo	260
1 Jornada de trabalho	262
1.1 Jornada regular de trabalho	262
1.2 Jornada de trabalho extraordinária	263
1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial	264
1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada	264
1.5 O processo de mudança da jornada de trabalho	264
2 A regulação do trabalho	265
3 Estrutura sindical	266
4 Ocupação/Desemprego	267
4.1 Taxas	267
4.2 Tempo de desemprego	267
4.3 Seguro desemprego	268
4.4 Qualificação do desempregado	269
Siglas e nomes em outro idioma	272
Referências bibliográficas	272

Quadro-resumo

Jornada de Trabalho

<p>Jornada regular: A duração da jornada oficial é de 40 horas semanais, porém a média de horas trabalhadas é inferior a esse limite. Média anual: 1694 horas em 2004. Média semanal: 38,6 horas no terceiro trimestre de 2005.</p>	<p>Fonte: OCDE/2004. Fonte: MTSS/2006.</p>
<p>Jornada de trabalho extraordinária: Máximo anual permitido: 200 horas. Máximo diário permitido: 2 horas. Legislação: Disposições previstas em lei. Pagamento e/ou compensação: ambos. 1ª hora: 50% sobre o valor da hora trabalhada; 2ª hora em diante: 75% e em dia de descanso semanal ou feriado: 100%.</p>	<p>Fonte: EUROFOUND/2007</p>
<p>Jornada em tempo parcial: Esse tipo de trabalho não é comum em Portugal. No segundo trimestre de 2005, apenas 3,9% da PEA trabalhavam sob esse regime.</p>	<p>Fonte: MTSS/2005.</p>
<p>Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> Apenas 2% dos trabalhadores portugueses utilizam banco de horas. 	<p>Fonte: OIT/2004.</p>
<p>O processo de mudança da jornada de trabalho: A jornada de trabalho foi reduzida para 40 horas semanais ao longo da década de 90. Atualmente, alguns sindicatos e confederações falam em redução da jornada para 35 horas semanais.</p>	<p>Fonte: STAL/2005 e CGTP/2005.</p>

A regulação do trabalho

<p>O Código do Trabalho foi introduzido em Portugal em 2003. Antes dessa data, não havia um conjunto de leis trabalhistas codificado, mas uma legislação trabalhista aplicável às relações individuais e coletivas de trabalho.</p>	<p>Fonte: CITE/2006.</p>
---	--------------------------

Estrutura sindical

<p>Estrutura sindical:</p> <p>A CGTP – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses e a UGT – União Geral dos Trabalhadores são as duas principais confederações portuguesas e disputam a filiação de trabalhadores. Entretanto, há divergências quanto ao número de filiados.</p>	<p>Fonte: EUROFOUND/2007 ; FEDEE/2005.</p>
---	--

Ocupação/Desemprego

<p>Taxa de desemprego:</p> <p>7,3% da PEA – segundo trimestre de 2006.</p>	<p>Fonte: DGEEP/2006.</p>
<p>Tempo de desemprego:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No segundo trimestre de 2006, 3,8% dos desempregados estava há um ano ou mais nessa condição. 	<p>Fonte: DGEEP/2006</p>
<p>Seguro:</p> <p>Há três tipos de seguro-desemprego.</p> <p>Subsídio social de desemprego: concedido aos demitidos sem justa causa que tenham trabalhado pelo menos 540 dias antes da demissão, com registro da remuneração recebida nos últimos 24 meses.</p> <p>Subsídio social de desemprego inicial: concedido aos que não são elegíveis ao subsídio de desemprego.</p> <p>Subsídio social de desemprego subsequente: concedido aos trabalhadores que tiveram expirado o prazo de recebimento do subsídio de desemprego.</p>	<p>Fonte: DGEEP/MTSS/2005</p>
<p>Qualificação do desempregado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Em 2004, 24,6% das empresas em Portugal realizavam alguma atividade de formação para seus empregados. • 22,0% dos trabalhadores tinham participado de alguma atividade de formação. • Número médio de horas de formação por empresa: 2,0 • O custo médio dessas atividades: 262,4 euros por pessoa. 	<p>Fonte: DGEEP/MTSS/2004</p>

1 Jornada de trabalho

1.1 Jornada regular de trabalho

A jornada de trabalho legal em Portugal é de 40 horas semanais, tendo sido estabelecida no país entre os anos de 1996 e 1997. Anteriormente, ela foi reduzida de 48 para 44 horas no ano de 1991. Há ainda possibilidade de extensão do horário de trabalho para até 10 horas por dia ou 50 horas semanais mediante acordo. O limite permitido de jornada extraordinária é de 2 horas por dia. Segundo dados do Boletim Estatístico de 2006, do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, a duração da jornada de trabalho em Portugal vem registrando queda: de 40,1 horas semanais em 2003 para 38,6 horas no terceiro trimestre de 2005.

As mulheres trabalhavam, em média, 39,2 horas semanais e os homens 40,9 horas, já incluídas as horas extras. A diferença observada de 1,7 horas a mais para os homens é inferior à observada na União Européia, que é de 2,1 horas semanais. Para os trabalhadores em tempo parcial, verificou-se uma jornada média de 20,3 horas semanais, sendo 19,9 horas para as mulheres e 22 horas para os homens, conforme dados de 2003 da OCDE – Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico.

Uma das principais questões enfrentadas pelos sindicatos e trabalhadores portugueses é a grande flexibilização atual do mercado e das condições de trabalho. Os empregados têm que se adaptar cada vez mais a jornadas que atendem exclusivamente às necessidades e ao ritmo de produção das empresas. O trabalhador pode chegar a trabalhar até 60 horas por semana ou 13 horas por dia, sem receber pagamento de hora extra. Por essas horas adicionais estarem incluídas em um esquema de flexibilização, a jornada varia dentro de um período estabelecido pela empresa.

1.2 Jornada de trabalho extraordinária

Em Portugal, a jornada extraordinária, chamada de trabalho suplementar, é regulada por lei. Os limites previstos são de 2 horas extras por dia ou 200 horas por ano, sendo necessário, para tanto, uma autorização especial do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência. Na primeira hora extra, o trabalhador recebe 50% a mais sobre o valor da hora especificada em seu contrato de trabalho. Na segunda hora, essa porcentagem sobe para 75% . Em dia de descanso semanal ou feriado, o adicional é de 100% sobre o valor de sua hora.

Além da majoração salarial, o empregado tem direito também a descanso. O tempo de compensação para quem realizou jornada extraordinária, em empresas com mais de dez empregados, é de um dia, quando as horas são realizadas em período de descanso semanal obrigatório e, no restante deles, incluindo feriados, o tempo de compensação corresponde a 25% das horas trabalhadas em jornada extraordinária. Entretanto, segundo a CGTP – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses, as horas adicionais ou não são pagas ou, quando o são, o valor não corresponde ao definido pela legislação.

Em 2004, os homens que trabalhavam em tempo integral faziam até 2 horas de jornada extraordinária por semana, segundo relatório da EIRO – *European Industrial Relations Observatory* de 2005. Os ocupantes de cargos mais altos, como gerentes e diretores, são mais propensos a não terem suas horas extras remuneradas, embora eles trabalhem aproximadamente 9 horas semanais além de sua jornada normal. Esse número cai para 8 horas semanais quando se trata de profissionais com cargos intermediários, como analistas, por exemplo. Outro grupo com alto número de horas extras não pagas são os agricultores especializados e os trabalhadores da pesca, que trabalham de 3 a 11 horas extras semanais sem remuneração.

1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial

Os dados a respeito de trabalho em tempo parcial são escassos, pois esse tipo de jornada não é muito comum no país. Não há estatísticas disponíveis, por exemplo, a respeito de horas extras efetuadas por trabalhadores em tempo parcial. Segundo dados do Ministério do Trabalho referentes ao segundo trimestre de 2005, apenas 3,9% da força de trabalho portuguesa estavam empregados em regime de tempo parcial⁵¹. Os setores em que mais se verifica o trabalho em tempo parcial são o comércio de atacado e varejo e a produção e distribuição de eletricidade, gás e água.

A legislação que regula o trabalho em tempo parcial estabelece que a sua duração não pode ultrapassar 75% da jornada integral. Esse percentual pode ser aumentado por acordo coletivo, mas de um modo geral, a jornada em tempo parcial é de 20 horas, podendo atingir até 30 horas semanais. Em 2003, a média da jornada de trabalho em tempo parcial foi de 20,3 horas semanais, sendo 19,9 horas para as mulheres e 22 horas para os homens, segundo relatório da EIRO de 2003. Embora os homens trabalhem algumas horas a mais, são as mulheres que mais ocupam esse tipo de posto de trabalho.

1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada

São escassas as informações a respeito do uso de banco de horas em Portugal. Segundo informativo produzido pela OIT em maio de 2004, apenas 2% dos trabalhadores em Portugal o usam. A compensação através de banco de horas pode ser feita em horas ou em dias de descanso.

1.5 O processo de mudança da jornada de trabalho

A jornada de trabalho em Portugal é balizada pela Convenção nº 1 da Organização Internacional do Trabalho, de 29 de outubro de 1919, que estipulou a jornada de 8 horas diárias e 48 horas semanais para o setor industrial. Mais recentemente, a diretiva 93/104/CE do Conselho da União

⁵¹ Estatísticas em Síntese. Disponível em: <<http://www.dgeep.mtss.gov.pt/estatistica/emprego/ee2t05.pdf>>. Acesso em: 26 jan. 2007.

Européia, que passou a vigorar em 23/11/1996, estabeleceu a jornada máxima de trabalho, incluindo as horas extras, em 48 horas semanais. Já como reflexo dessa diretriz, em dezembro de 1996, houve a redução da jornada de 42 horas semanais para 40 horas para os trabalhadores em escritório.

A aplicação da diretriz foi considerada satisfatória, na medida em que a maioria das empresas não fez qualquer tipo de oposição. Entretanto, na mesma época, a UGT – União Geral dos Trabalhadores já dava destaque à sua próxima luta, que seria a redução da jornada de trabalho para 35 horas semanais. A CGTP também defende essa redução da jornada de trabalho, sem perda salarial. Eles fundamentam-se na visão de que com o tempo de trabalho mais reduzido e uma organização mais equilibrada dos horários o trabalhador conseguirá conciliar adequadamente a vida familiar e o trabalho. Apesar de algumas empresas já terem jornadas menores do que 40 horas semanais, a CGTP considera que há ainda um grande número de trabalhadores com jornadas superiores a esse limite, quando se somam as horas extras.

Além da CGTP, o STAL – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local, que trata dos interesses da administração pública, também fez um documento no qual, entre outras medidas, reivindica redução da jornada de trabalho para 35 horas semanais e 7 horas diárias para todas as categorias de trabalhadores de empresas privadas.

2 A regulação do trabalho

O código do trabalho foi introduzido em Portugal pela Lei 99/2003 de 24 de agosto de 2003. Antes dessa data, não havia um conjunto codificado de leis trabalhistas, mas uma legislação trabalhista aplicável às relações individuais e coletivas de trabalho. As entidades patronais apoiaram a implantação desse código, que flexibiliza as leis de trabalho e da negociação coletiva. Os sindicatos, por outro lado, apresentaram sérias reservas, destacando seu impacto negativo no sistema de relações trabalhistas.

Segundo estes últimos, há nesse documento medidas inconstitucionais que podem prejudicar o trabalhador, como, por exemplo, o direito que têm os empregadores de transferir empregados para cidades diferentes daquelas em que trabalham originalmente e de realizar investigação genética para verificar a possibilidade de o trabalhador ser propenso a contrair algum tipo de doença, não especificada claramente. As maiores mudanças que esse documento traz referem-se à duração e renovação dos contratos de trabalho, à obrigação dos empregadores de aplicar programas de treinamento vocacional, à flexibilização da jornada semanal, ao trabalho de crianças, entre outros.

3 Estrutura sindical

São duas as principais confederações em Portugal: a CGTP - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses e a UGT - União Geral dos Trabalhadores. Cada uma adota um modelo organizacional próprio. A CGTP tem em sua base sindicatos de pequena cobertura, que formam, juntos, federações nacionais, cada uma cobrindo um determinado ramo de atividade. São essas federações que concluem os acordos coletivos. Os sindicatos são agrupados também em uniões regionais. No topo, há a confederação que representa a estrutura como um todo.

A UGT é composta basicamente por grandes sindicatos nacionais, que cobrem cada ramo de atividade, mas que não pertencem a qualquer federação nacional ou união regional. A UGT também herdou alguns sindicatos do antigo regime político português. Estes são em sua maioria grandes uniões nacionais e regionais do setor terciário, que não correspondem exatamente ao modelo típico necessário para a formação de uma federação. E, por fim, há ainda cento e dezesseis sindicatos independentes no país.

A representação dos trabalhadores é disputada por essas duas confederações. Em 1975, ano de seu primeiro congresso, a CGTP tinha aproximadamente cento e cinquenta sindicatos filiados, representando cerca de 1,5 milhão de trabalhadores. Já a UGT, em seu primeiro congresso em

1979, tinha trinta e três sindicatos filiados, representando cerca de 600 mil trabalhadores. Dados divulgados pela Eurofound – *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* atribuem cento e quarenta e três sindicatos à CGTP, cobrindo cerca de 1,16 milhão de trabalhadores e cinquenta e três sindicatos à UGT, cobrindo cerca de 1,1 milhão.

4 Ocupação/Desemprego

4.1 Taxas

Desde 2002, a taxa de desemprego em Portugal tem aumentado. Os sindicatos atribuem esse fato às novas políticas do governo português para controle dos gastos e débitos públicos. A taxa de desemprego, que era de 4,3% em 2002, subiu para 6,7% em 2003, um dos maiores aumentos registrados nos países europeus na época. Segundo dados do DGEEP – *Direção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento*, a taxa de desemprego no segundo trimestre de 2006 foi de 7,3%. Por grupo etário, o número de jovens desempregados entre 15 e 24 anos apresentou leve queda: 15,3% no segundo trimestre de 2005 e 14,8% no segundo trimestre de 2006. Entre aqueles com 45 anos ou mais, a taxa se manteve estável na comparação entre esses trimestres, 5,1%. Já na faixa entre 25 e 44 anos houve leve aumento dentro do mesmo período, de 7,2% para 7,5%.

4.2 Tempo de desemprego

O desemprego de longa duração é definido pelo número de pessoas em situação de desemprego há doze meses ou mais, segundo o Boletim Estatístico do DGEEP. Em sua edição de agosto a setembro de 2006, esse boletim registrou, com dados do segundo trimestre de 2006, uma taxa de 3,8% de desempregados nessa condição.

4.3 Seguro-desemprego

Em Portugal, todos os benefícios concedidos aos trabalhadores são chamados de subsídios. Há três tipos de subsídios aos desempregados.

Subsídio social de desemprego: pago aos trabalhadores que não tenham sido demitidos por justa causa e que tenham trabalhado por, pelo menos, quinhentos e quarenta dias anteriores à sua demissão. Os trabalhadores também devem ter o registro do salário recebido nos últimos vinte e quatro meses imediatamente anteriores à data de sua demissão, ter capacidade e disponibilidade para trabalhar, o que significa estar inscrito no centro de empregos de seu local de residência. Em média, os beneficiários desse subsídio recebem 14,7 euros por dia ou 65% da remuneração de referência, calculada na base de trinta dias por mês. O subsídio social de desemprego pode ser prolongado até o trabalhador ter idade suficiente para se aposentar ou ter mais de 50 anos. Mas para isso ele deve atender às condições descritas acima, exigidas para a atribuição do recurso.

Subsídio social de desemprego inicial: benefício concedido aos trabalhadores que, à data de sua demissão, não preencham os requisitos para o recebimento do subsídio de desemprego. Entretanto, eles devem atender algumas condições: ter trabalhado no mínimo cento e oitenta dias e ter registrado o valor dos últimos doze meses de salário imediatamente anteriores à demissão, ter renda familiar inferior a 80% do salário mínimo e estar inscrito no centro de empregos da região em que reside. O valor do benefício é calculado pela média salarial dos últimos seis meses, dividido pelo mínimo de 180 dias trabalhados. De um modo geral, esse valor chega de 80% a 100% do salário mínimo.

Subsídio social de desemprego subsequente: é concedido aos trabalhadores que já tenham esgotado o prazo de recebimento do subsídio de desemprego e preencham as mesmas condições exigidas para o recebimento do subsídio social de desemprego inicial.

4.4 Qualificação do desempregado

Em Portugal, o Instituto do Emprego e Formação Profissional – IEFP tem à disposição cursos para trabalhadores empregados e desempregados, candidatos ao primeiro emprego, pessoas com deficiência, independentemente de sua natureza ou grau, entre outros. Os cursos são oferecidos diretamente ou por intermédio de uma empresa que queira proporcionar formação a seus empregados. Essas empresas recebem ajuda técnica e financeira do instituto, que também trabalha em parceria com os Centros de Emprego de cada região do país. As opções de formação são dirigidas aos seguintes perfis.

- Candidatos ao primeiro emprego: os cursos oferecidos para esse grupo têm como finalidade fornecer conhecimentos e competências necessários ao desempenho de uma profissão qualificada, que facilite sua inserção no mercado de trabalho. As modalidades para esses candidatos são: aprendizagem, educação e formação (ensino médio), educação e formação de adultos (ensino básico), especialização tecnológica e qualificação inicial.
- Desempregados: são oferecidos cursos de educação e formação de adultos (ensino básico), educação e formação (ensino médio), especialização profissional, formação para qualificados (com nível médio ou superior), reciclagem, atualização e aperfeiçoamento, qualificação e recolocação profissional.
- Empregados: o IEFP dispõe de cursos que permitem ao trabalhador empregado construir uma qualificação profissional em função de seus interesses e necessidades, com objetivo de adquirir ou aprofundar conhecimentos e competências para sua progressão no mercado de trabalho. A esses são oferecidos especialização profissional, qualificação e mudança de área profissional, reciclagem, atualização, aperfeiçoamento, educação e formação de adultos.
- Chefia ou quadro gerencial: cursos de formação destinados a técnicos e empregados em funções de gestão, chefia ou coordenação. Têm como objetivo aprofundar as competências

técnicas, de gestão e de desenvolvimento organizacional, bem como incentivar a emergência de novos processos, técnicas, instrumentos e competências que favoreçam a capacidade de inovação, qualidade e competitividade das empresas. As áreas abrangidas são organização e gestão (eficácia, análise de problemas e tomada de decisões), relações interpessoais e grupais (motivação, liderança, chefia, negociação e comunicação) e técnica (logística, implantação de instalações, comportamento do consumidor, balanço social, entre outros).

- Deficientes: em parceria com o IEFP, os Centros de Emprego responsabilizam-se pela formação desse grupo. São oferecidos avaliação/orientação profissional especializada, formação profissional e apoio à frequência de cursos, readaptação ao trabalho, apoio e acompanhamento personalizado à colocação, acompanhamento pós-colocação profissional, técnicas de formação, acesso e progressão no emprego, teletrabalho aos que pretendem desenvolver atividade profissional em casa e apoio à instalação de negócio próprio.
- Imigrantes: o Programa Portugal Acolhe visa implementar medidas e ações de formação e qualificação profissional para os cidadãos que não possuem nacionalidade portuguesa, além do desenvolvimento da capacidade de compreensão e expressão no idioma português.
- Outros grupos: esses grupos são divididos de acordo com três situações: a) pessoas em situação de carência econômica e social, disfunção e marginalização; b) pessoas com dificuldade de aprendizado e integração na sociedade, e c) grupos específicos como desempregados de longa duração, minorias étnicas, imigrantes, presos e ex-presos e tóxico-dependentes e ex-tóxicos dependentes. A Formação Profissional Especial promove ações para essas pessoas no sentido de desenvolver suas qualificações e reintegrá-los social e profissionalmente, dando atenção especial aos

níveis de formação, métodos pedagógicos, ritmo, duração diária ou global dos cursos, todos com apoio e acompanhamento psicológico.

A busca pela qualificação através de cursos de formação para os trabalhadores parece crescer no país, acompanhada pela redução do custo médio por pessoa. O Boletim Estatístico de agosto e setembro de 2006, do DGEEP, registrou que 24,6% das empresas em Portugal desenvolviam alguma atividade de formação para seus empregados, em 2004. Com número médio de duas horas de formação por empresas, os participantes desses cursos representavam 22% dos trabalhadores, a um custo médio de 262,4 euros por pessoa.

Dados da mesma fonte, relativos a 2003, indicavam um montante inferior em cerca de seis pontos percentuais: cerca de 18,7% das empresas desenvolviam alguma atividade de formação para seus empregados, o que ainda era considerado muito baixo pelas centrais sindicais. A porcentagem de participantes era de 19,6% do total de trabalhadores, com custo médio de 314,9 euros por pessoa. A CGTP reivindica que os trabalhadores tenham direito a registro da formação por ele recebida ao longo de sua carreira, que sejam estabelecidas quotas de formação contínua, dependendo do tamanho da empresa e que os empregadores garantam acesso aos trabalhadores de, pelo menos, 35 horas anuais de formação. Além disso, a Central também propôs o funcionamento imediato do Conselho Consultivo Nacional para a Formação Profissional, como instrumento fundamental para combater o déficit de qualificação profissional e de escolarização que se verifica no país.

Há ainda um decreto-lei que obriga as empresas a promoverem a formação no caso de contratarem menores com idade igual ou superior a 16 anos e inferior a 18 anos, que não tenham concluído a escolaridade obrigatória nem tenham qualificação profissional suficiente. Isso deve constar no contrato de trabalho firmado entre as partes, que não pode ter duração inferior à duração total da formação. O período destinado à formação dentro do horário normal de trabalho deve ser de, pelo menos, 40% das horas trabalhadas semanalmente.

Siglas e nomes em outro idioma

- ◇ **CGTP** - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses.
- ◇ **CITE** – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- ◇ **DGEEP** - Direção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento.
- ◇ **EIRO** – *European Industrial Relations Observatory* – Observatório Europeu de Relações do Trabalho.
- ◇ **Eurofound** – *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* – Fundação Europeia pela Melhoria das Condições de Vida e Trabalho.
- ◇ **FEDEE** - Federação dos Empregadores Europeus.
- ◇ **IEFP** - Instituto do Emprego e Formação Profissional.
- ◇ **INE** - Inquérito ao Emprego.
- ◇ **MTSS** – Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- ◇ **OCDE** – Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico.
- ◇ **OIT** – Organização Internacional do Trabalho.
- ◇ **STAL** - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local.
- ◇ **UGT** - União Geral dos Trabalhadores.

Referências bibliográficas

- CGTP. Guia dos direitos dos trabalhadores . Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses: s/d. Disponível em:
<http://www.cgtp.pt/index.php?option=com_content&task=section&id=19&Itemid=182>. Acesso em: 18 jan. 2007.
- CGTP propõe quotas para formação. Notícias da Amadora – Semanário Popular, 19 mai. 2005. Disponível em: <www.noticiasdaamadora.com.pt> .Acesso em 14 dez. 2006.
- CITE. Legislação Nacional. CITE: 2003. Disponível em:
<www.cite.gov.pt/Legis_Nac/ArquivoLN/LeisArqLN/Lei99_03.htm>. Acesso em: 15 dez. 2006.
- CRISTOVAM, Maria Luiza. **Nova lei sobre contrato de emprego de jovens estimula a formação profissional na empresa**. In: EUROFOUND, 2002. Disponível em:

<www.eiro.eurofound.eu.int/2002/04/word/pt0204103ft.doc>. Acesso em: 10 jan. 2007.

DGEEP/MTSS. Boletim Estatístico. Direção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento: ago/set. 2006. Disponível em: <<http://www.dgeep.mtss.gov.pt/estatistica/gerais/index.php>>. Acesso em: 23 jan. 2007.

_____. Estatísticas em síntese. Inquérito ao Emprego no Sector Estruturado. Direção-Geral de Estudos, Estatísticas e Planeamento/ Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Disponível em: <www.dgeep.mtss.gov.pt>. Acesso em: 24 jan. 2007.

EIRO. Bargaining on part-time work in Portugal. European Industrial Relations Observatory: 1998. Disponível em: <www.eiro.eurofound.eu.int/print/1998/03/feature/pt9803170f.html>. Acesso em: 18 nov. 2006.

_____. Working time developments 2005. European Industrial Relations Observatory: 2006. Disponível em: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/08/update/tn0608101u.html>>. Acesso em: 15 jan. 2007.

_____. Working time developments 2004. European Industrial Relations Observatory: 2005. Disponível em: <<http://eiro.eurofound.europa.eu/2005/03/update/tn0503104u.html>>. Acesso em: 15 jan. 2007.

EUROFOUND. The 40-hour working week finally in force in Portugal. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: 1997. Disponível em: <www.eurofound.eu.int/eiro/1997/12/feature/pt9712154f.html>. Acesso em: 15 out. 2006.

_____. Portugal: Trabalho Suplementar – Overtime. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: 2007. Disponível em: <<http://www.eurofound.eu.int/emire/PORTUGAL/OVERTIME-PT.html>>. Acesso em: 12 jan. 2007.

_____. Trade union confederation. . European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: 2007. Disponível em: <www.eurofound.europa.eu/emire/PORTUGAL/TRADEUNIONCONFEDERATION-PT.html>. Acesso em: 28 jan. 2007.

EUROSTAT. Statistics in focus – Population and social conditions. EUROSTAT, nov. 2004. Disponível em: <http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-04-011/EN/KS-NK-04-011-EN.PDF>. Acesso em: 15 dez. 2006.

FEDEE. Trade Unions across Europe. Federation of European Employers. Disponível em: <www.fedee.com/tradeunions.html>. Acesso em: 17 jan. 2007.

FERREIRA, Antônio Casimiro; LOPES, Taciana. The Labour Code changes the law governing individual and collective labour relations. In: EUROFOUND, 2003.

Disponível em:

<www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/05/word/pt0305101npt.doc>. Acesso em: 18 jan. 2007.

FSE. **Portugal e o Fundo Social Europeu**. FSE: s/d. Disponível em:

<http://ec.europa.eu/employment_social/esf/en/public/leafs/pt-pt.htm>. Acesso em: 12 jan. 2007.

IEFP. Formação Profissional. Instituto do Emprego e Formação Profissional: 2007.

Disponível em: <www.iefp.pt>. Acesso em: 10 jan. 2007.

INE. Estatísticas do emprego. INE: 16 nov. 2006. Disponível em:

<www.ine.pt/prodserv/destaque/2006/d061116/d061116.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2007.

OCDE. Statistics. Disponível em:

<<http://stats.oecd.org/WBOS/ViewHTML.aspx?QueryName=196&QueryType=View&Lang=en>>. Acesso em: 05 fev. 2007.

OIT. Flexitime and “time banking” schemes. Organização Internacional do Trabalho: mai. 2004. Disponível em:

<<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/wt-14.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2007.

STAL. Projecto de caderno reivindicativo 2005. Sindicato dos Trabalhadores da

Administração Local: 2005. Disponível em: <www.stal.pt>. Acesso em: 10 out. 2006.

15. URUGUAI

Sumário

15. URUGUAI	275
Quadro-resumo	276
1 Jornada de trabalho	277
1.1 Jornada regular de trabalho	277
1.2 Jornada de trabalho extraordinária	278
1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial	279
1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada	280
1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho	280
2 Regulação do trabalho	282
3 Estrutura sindical	282
4 Ocupação/Desemprego	284
4.1 Taxas	284
4.2 Tempo de desemprego	285
4.3 Seguro desemprego	285
4.4 Qualificação do desempregado	286
Siglas e nomes em outro idioma	290
Referências bibliográficas	291

Quadro-resumo

Jornada de Trabalho

<p>Jornada regular: 48 horas semanais, distribuídas em seis dias. Para o comércio, a jornada é de 44 horas semanais. Média semanal: 41,6 horas.</p>	Fonte: MTSS/2005; INE/2005.
<p>Jornada extraordinária:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Máximo semanal permitido: 8 horas. • Legislação: Disposições previstas em lei. <p>Pagamento e/ou compensação: paga-se 100% sobre o valor da hora trabalhada nos dias úteis. Em dias de descanso semanal ou feriados, 150% sobre o valor da hora. As frações inferiores a 30 minutos são pagas como meia hora e as superiores, como uma hora.</p>	Fonte: MTSS/2005; INE/2005.
<p>Jornada em tempo parcial: Não há, nas disposições sobre Regime de Horário de Trabalho do MTSS – <i>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</i>, qualquer referência à jornada de trabalho em tempo parcial. São chamados trabalhadores subempregados aqueles com jornada inferior a 40 horas semanais.</p>	Fonte: MTSS/2006; INE/2007.
<p>Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Segundo Projeto de Lei publicado no <i>site</i> da Presidência da República, não existe o sistema de banco de horas no Uruguai, mas há sugestão de sua adoção. 	Fonte: Presidência/2003.
<p>O processo de mudança da jornada de trabalho Muitas organizações reivindicam a redução da jornada de trabalho. Em 2004, pela primeira vez na história do movimento sindical uruguaio, a <i>Federación de Obreros y Empleados de la Bebida</i>, sindicato da fábrica de cerveja <i>Pilsen</i>, conseguiu nessa empresa um acordo de redução da jornada de trabalho sem redução salarial. A jornada foi reduzida de 48 para 39 horas semanais.</p>	Fonte: TEL/2004.

A regulação do trabalho

<p>Não existe no Uruguai um código do trabalho. Existem distintas normas dispostas em leis específicas.</p>	Fonte: UV/2003.
---	-----------------

Estrutura sindical

<p>Estrutura sindical: A Constituição garante o direito dos trabalhadores se organizarem e o direito</p>	Fonte: IPES/2003;
---	-------------------

a greves pacíficas. A estabilidade é assegurada aos dirigentes sindicais. A PIT - CNT – <i>Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores</i> é a central única dos sindicatos uruguaios.	State.gov/2005.
---	-----------------

Ocupação/Desemprego

Taxa de desemprego: 10,0% da PEA em dezembro de 2006.	Fonte: INE/2006.
Tempo de desemprego: O desemprego de longa duração, considerado no país como 53 semanas ou mais, atingia 14% da população desempregada em 2006.	Fonte: INE/2007.
Seguro: O seguro-desemprego é chamado de <i>Seguro de Paro</i> . O montante recebido pelo beneficiário equivale a 50% da média mensal de seu salário dos últimos seis meses. O número de beneficiários em 2005, segundo o INE, foi 12.774 pessoas.	Fonte: MTSS/2005; OIT/2005; INE/2005.
Qualificação do desempregado: • O tema formação profissional não fazia parte do rol de ações do MTSS – <i>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</i> até 1992. Hoje em dia, existem diversos tipos de programa de qualificação, tanto para desempregados como empregados.	Fonte: OIT/2005.

1 Jornada de trabalho

1.1 Jornada regular de trabalho

A jornada de trabalho no Uruguai é estabelecida por lei. Pode-se trabalhar no máximo 8 horas diárias ou 48 horas semanais. É admitida também uma redistribuição dessa jornada em cinco dias de 9 horas diárias, de segunda a sexta-feira, mais 3 horas no sábado. Os menores com idade entre 16 e 18 anos têm jornada máxima de 6 horas diárias ou 36 horas semanais. Eles podem cumprir jornada completa apenas com autorização de seus pais e do INAME – *Instituto Nacional del Menor*. Existe ainda a possibilidade de as empresas, através de Convênio Coletivo, distribuírem desigualmente as 48 horas semanais. No comércio, a jornada de trabalho é de 44 horas semanais,

bem como para o pessoal de escritório na indústria. Essa jornada pode ser contínua ou descontínua.

Em princípio, os trabalhadores rurais estão excluídos do regime de limitação horária, exceto os trabalhadores em arrozais, granjas, quintas, vinhedos, jardins, criadores de aves, suínos e coelhos e hortifrutigranjeiros, que possuem jornada de 8 horas diárias, divididas em turnos de 4 horas, com pelo menos uma hora de descanso entre eles. O regime de turnos também é aplicado aos funcionários de farmácias que permaneçam abertas das 13 horas às 22 horas do sábado e das 8 horas às 22 horas do domingo. Postos de gasolina podem abrir aos domingos apenas se obedecerem a uma planilha de turnos rotativos, feita pela Inspeção Geral do Trabalho. Operários da indústria, aprendizes, trabalhadores com atividades insalubres, trabalhadores de empresas privadas de tele-radiocomunicação, telegrafia e operadores de telefonia de larga distância podem ter jornada máxima de 6 horas diárias ou 36 horas semanais.

Segundo dados sobre emprego do INE – *Instituto Nacional de Estadística* em 2005, a média trabalhada era de 41,6 horas semanais. Embora o INE não divulgue um número oficial para a quantidade de horas trabalhadas anualmente, algumas organizações e a mídia as estimam entre 1.743 e 1.750 horas.

1.2 Jornada de trabalho extraordinária

A jornada extraordinária é permitida, com limite máximo de 8 horas semanais, sendo necessário consentimento do trabalhador para sua realização. Esse limite poderá ser excedido com autorização do MTSS – *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, mas sempre em caráter transitório e por razões fundamentadas, embora o Poder Executivo possa estabelecer “exceções permanentes”⁵². Se paga 100% sobre o valor da hora trabalhada quando as horas extras são realizadas em dias úteis. Caso sejam realizadas em dias de descanso semanal ou feriados, são pagas 150% sobre o valor da hora, sendo que as frações inferiores a 30 minutos são pagas como meia hora

⁵² Esse é o termo adotado no país.

e as superiores, como uma hora. Não é considerada jornada extraordinária aquela trabalhada com o objetivo de diminuir a jornada aos sábados.

Quando o trabalho é efetuado por equipes, sua duração pode ultrapassar oito horas diárias e 48 horas semanais. Entretanto, a média dessas horas, dentro de um período máximo de três semanas, não pode exceder a determinação legal (no caso da indústria e do comércio, não pode exceder 44 horas semanais). Em todos os casos, o empregador tem a obrigação de registrar as horas extras no Livro Único do Trabalho⁵³.

De acordo com dados sobre emprego do INE/2005, a média de horas trabalhadas regularmente está abaixo do limite estabelecido por lei. A lei determina jornada máxima de 48 horas semanais e a pesquisa calculou média de 41,6 horas semanais. Mesmo nos cortes feitos por grupos de idade, nível de instrução e ocupação principal por setor de atividade, não é ultrapassado o limite legal da jornada regular. As maiores jornadas estão nas faixas entre 30 e 39 anos, 43 horas e 40 e 49 anos, 43,5 horas semanais.

Quando se analisa a quantidade de horas trabalhadas por semana na ocupação principal, por tipo de ocupação, existem duas exceções. Membros do Poder Executivo, Corpos Legislativos e pessoal da Administração Pública teriam jornada média semanal de 52,7 horas, ou seja, quase cinco horas acima do limite de jornada regular.

1.3 Jornada de trabalho em tempo parcial

Não há, nas disposições sobre Regime de Horário de Trabalho do MTSS, qualquer referência à jornada em tempo parcial. Sabe-se, no entanto, que pessoas com jornada inferior a 40 horas semanais são consideradas subempregadas, mas esse termo não tem, aparentemente, qualquer conotação negativa, no sentido, por exemplo, de precarização do emprego. Ele designaria somente a classificação das pessoas que trabalham menos de 40 horas semanais. De acordo com a *Encuesta Continua de Hogares – 2006*, feita pelo

⁵³ Livro no qual constam os dados de todos os trabalhadores da empresa

INE – *Instituto Nacional de Estadística*, 17,5% dos ocupados estavam subempregados em 2005.

1.4 Banco de horas e outras formas de flexibilização da jornada

Segundo Projeto de Lei sobre distribuição do tempo de trabalho publicado no *site* da Presidência da República, em 02 de agosto de 2003, não existe o sistema de banco de horas no Uruguai. O texto diz: “Em nosso país, o sistema de tempo de trabalho é rígido e está vedado alterá-lo adequando-o aos ciclos produtivos; não é possível compensar as horas extras com descanso compensatório ou licença e não é permitido dispor de descansos intermediários ou semanais de formas alternativas, que convenham melhor às partes”⁵⁴. Entretanto, esse mesmo documento destaca de forma positiva a existência desse sistema em outros países da Europa e América Latina e sugere sua adoção também no Uruguai. Não foram encontradas referências a respeito da aprovação desse projeto.

1.5 O processo de mudança na jornada de trabalho

No Uruguai, muitas organizações reivindicam a redução da jornada de trabalho. A UTD – *Unión de Trabajadores Desocupados*, movimento composto por pessoas de assentamentos e bairros da periferia, empregadas ou não, vem ganhando cada vez mais força. Um de seus principais temas é a redução da jornada de trabalho sem redução salarial, como forma de gerar empregos. Também o movimento jovem de sindicatos como ADEOM – *Asociación de Empleados y Obreros Municipales*, SUTEL – *Sindicato Único de Telecomunicaciones*, SUNCA – *Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos*, entre outros, destacam a necessidade da redução como forma dos jovens, que não trabalham ou apenas estudam, terem essa situação modificada.

A central única PIT-CNT – *Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores* considera a redução da jornada de

⁵⁴ Tradução livre.

trabalho sem redução salarial o fator mais importante para enfrentar o desemprego, sem penalizar os trabalhadores. Existe a consciência de que nem toda a população desempregada poderia ser reabsorvida rapidamente, mas seria fundamental implementar essa política de redução, para colher resultados também a longo prazo.

Sadi Dal Rosso, em estudo feito sobre o tempo de trabalho na América Latina e Caribe, sugere que o Uruguai é um país com tendência à diminuição da jornada. Dados colhidos entre 1987 e 1998, mostram redução de cerca de três horas semanais nos setores privado e público. Em algumas ocupações, essa tendência também foi verificada. Comparando-se as duas datas, os trabalhadores da agricultura tiveram jornada semanal reduzida de 42 horas para 39 horas, mantendo-se estável, com média de 38,8 horas em 2004. No caso dos operários, a jornada semanal em 1987 era de 42,3 horas, diminuindo para 40,3 horas em 1998, e 39,9 horas em 2004. Embora essa tendência não esteja presente em todos os setores, pode ser vista como uma mudança positiva do mercado de trabalho.

Um exemplo recente demonstra que a redução da jornada pode ser vantajosa para todas as partes envolvidas, desde que haja disposição para negociar. Em 2004, pela primeira vez na história do movimento sindical uruguaio, a *Federación de Obreros y Empleados de la Bebida*, sindicato da fábrica de cerveja *Pilsen*, conseguiu nessa empresa um acordo de redução da jornada de trabalho sem redução salarial, que também impediu a demissão de vinte e quatro funcionários. O acordo reduziu a jornada para 39 horas semanais, com a remuneração mantida pelas 48 horas anteriores. A empresa havia proposto dois turnos de oito horas de trabalho diárias, porém o sindicato rebateu essa proposta sugerindo três turnos de seis horas e meia, com dezoito horas de produção.

2 Regulação do trabalho

Não existe no Uruguai um código do trabalho. Existem normas de direito trabalhista, dispersas em leis específicas, baseadas na Constituição Federal. Por isso, haveria um espaço muito grande para a flexibilização do mercado de trabalho, tornando baixo o grau de proteção ao trabalhador. Esse seria o caso da incorporação de cláusulas trabalhistas a Projetos de Lei que não são trabalhistas. Isso, de alguma maneira, torna inoperante o corpo de normas anterior, bloqueando-o e deixando a interpretação das situações concretas a cargo das partes envolvidas.

Por exemplo, a *Ley de la Reformas Jubilatoria*, de 1995 criou um mecanismo estrutural de flexibilização que fere o princípio de que todo o trabalho subordinado deve ser assalariado. Essa lei permitiu às empresas contratar o trabalhador tanto como assalariado quanto como pessoa jurídica. Nesse último caso, seu contrato é regido pelas normas comerciais e não pelo direito do trabalho. Se o trabalhador for demitido, não receberá qualquer indenização. Existe ainda a reivindicação, em específico das mulheres, de políticas públicas destinadas à melhoria de suas condições de trabalho. As normas existentes seriam parciais e fragmentadas, representando um dos principais problemas enfrentados pelas trabalhadoras.

3 Estrutura sindical

A Constituição garante o direito dos trabalhadores se organizarem e o direito a greves pacíficas. Aqueles que participam de atividades sindicais não podem ser demitidos. A ditadura militar implantada entre 1973 e 1985 proibiu os sindicatos. Mais tarde, ao longo da década de 90, houve extrema flexibilização do mercado de trabalho, que levou à implantação de uma série de mudanças nas relações trabalhistas, consideradas prejudiciais à atuação dos sindicatos. A terceirização de serviços, a subcontratação das empresas, ou

seja, o surgimento de novos setores e áreas de trabalho que não possuem sindicatos ou nos quais estes estão pouco representados, gerou grande quantidade de trabalhadores distantes do movimento sindical.

Esse distanciamento é confirmado pela constatação de que, entre 1987 e 1993, a PIT-CNT, perdeu quase metade de seus filiados. Deve-se lembrar também que novas formas de trabalho fazem com que o empregador tenha alternativas individuais de negociação, não mais necessitando recorrer somente ao sindicato como representante.

Segundo pesquisa do IPES – *Programa de Investigación sobre integración, pobreza y exclusión social*, de 2003, a maior queda de filiados no setor privado deu-se entre 1990 e 1996. Em 1990, havia 103.400 filiados. Em 1996, esse número havia diminuído para 43.500. O nível de sindicalização no setor privado começou a declinar desde a retomada da democracia. Atribui-se isso a três razões principais: a diminuição do emprego no setor industrial, o aumento de empregos no setor informal e em pequenas empresas nas quais é mais difícil a formação de sindicatos e a falta de iniciativa do Ministério do Trabalho na regulação das negociações trabalhistas. No setor público, essa queda não foi tão acentuada, mas também ocorreu, principalmente depois que o ingresso de empregados no setor passou a dar-se por regime de contratação ou bolsa. Em 1990, o setor público contava com 118.910 filiados e, em 1996, com 82.700.

A PIT – CNT é a central única dos sindicatos uruguaios, que não está filiada a qualquer confederação sindical internacional. Entre os sindicatos, destaca-se a AEBU – *Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay*, que foi fundada em 5 de maio de 1942 e tem como seus filiados trabalhadores de bancos, financiadoras, companhias de seguros e todas as empresas que executam serviços relacionados a atividades financeiras. O setor bancário é o de maior tradição sindical do país. Há também a AUTE – *La Agrupación UTE*, sindicato que agrupa os funcionários da *Administración Nacional de Usinas y Transmisiones Eléctricas* (UTE), fundado em 4 de abril de 1949. Esse sindicato possui mais de 8.000 sócios, que constituem mais de 80% dos funcionários da UTE.

4 Ocupação/Desemprego

4.1 Taxas

A partir da década de 80, registra-se um rápido crescimento da taxa de desemprego no país, que passa de 6,7% da PEA em 1980 para 9,7% em 1990, atingindo 14,2% em 2000. A taxa mais elevada observou-se em 2002, quando a porcentagem de desempregados chegou a 18% da PEA. Já em 2004, no período entre maio e julho, houve queda significativa para 13,3% da PEA, o que também se verificou em vários países da América Latina e Caribe. A tendência de queda no desemprego nos últimos anos nesses países resultou de uma combinação de fatores, segundo o *Panorama Laboral 2005 – América Latina e Caribe*, da OIT – Organização Internacional do Trabalho⁵⁵. No Uruguai, os dados disponíveis mais recentes mostram que a tendência de queda no desemprego se manteve em 2006. De uma taxa de 12,2%⁵⁶ registrada em 2005, segundo dados do *Anuário Estadístico 2006* do INE, o desemprego atingiu 10,0% em dezembro desse ano.

Embora o desemprego continue a atingir mais as mulheres do que os homens, as taxas de 2006 mostram uma queda mais acentuada para elas. No primeiro trimestre desse ano, a taxa de desemprego entre as mulheres era de 16,2%, tendo passado a 12,9% em dezembro. Já entre os homens, a redução da taxa de desemprego foi menor: de 9,6%, no início do ano, para 7,6%, em dezembro de 2006.

Embora os jovens com até 24 anos continuem sendo os mais afetados, as taxas de desemprego entre eles também vêm registrando quedas significativas nos últimos meses: 29,5% em 2005 para 26,2% em novembro de 2006, conforme os dados mais recentes do *Catálogo Estadístico da Facultad*

⁵⁵ “El desempleo disminuyó en siete de los nueve países con información disponible, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Uruguay y Venezuela, mientras que aumentó ligeramente en México y Perú. Esta tasa de desempleo urbano regional equivale aproximadamente a 18.3 millones de personas desocupadas”. Disponível em: http://www.oit.org.pe/portal/documentos/avance_panorama_laboral_2005.pdf. Acesso em: 01 fev. 2007.

⁵⁶ Os dados referem-se a Montevideu e localidades urbanas com 5.000 ou mais habitantes.

de *Ciências Sociales*. Já entre os que têm mais de 25 anos, a queda na taxa de desemprego foi menor no mesmo período: de 8,6% para 6,6%⁵⁷.

4.2 Tempo de desemprego

Segundo estudo da OIT publicado em 2005, a duração do desemprego no Uruguai é medida a partir do momento em que o indivíduo começou sua busca por emprego. A duração do período completo é desconhecida, pois se trata de uma busca ainda não terminada. Existem propostas para estimar seu tempo total, porém não há um conjunto de antecedentes confiáveis para esse cálculo. Nesse caso, faz-se uma média da duração dos períodos incompletos e uma estimativa da duração completa.

Segundo o *Anuário Estadístico 2006*, 30% do total de desempregados do país estavam procurando por emprego entre treze e vinte e quatro semanas em 2005; 29% buscaram emprego por até quatro semanas e 18%, entre cinco e oito semanas. O desemprego de longa duração, considerado no país como cinquenta e três semanas ou mais, atingia 14% do total de desempregados.

4.3 Seguro-desemprego

O seguro-desemprego no Uruguai é chamado de *Seguro de Paro*. Todos os trabalhadores ocupados em qualquer atividade remunerada formal têm direito a recebê-lo. Para receber o seguro, o empregado deve ser registrado na *Planilla de Trabajo*, que é um documento no qual figuram todos os dados da empresa, incluindo os números de registro da seguridade social. As pessoas que trabalham por dia ou por hora devem ter computado no mínimo cento e cinquenta diárias, e trabalhadores com contrato por tempo determinado devem ter recebido no mínimo seis salários mínimos para ter direito ao seguro. Para

⁵⁷ É preciso considerar alterações na metodologia empregada pela pesquisa no ano de 2006, conforme informação do Catálogo Estadístico: “La ENHA (Encuesta Nacional de Hogares Ampliada) del año 2006 representa, después de muchos años de no hacerlo, a la totalidad del país, pasando a brindar resultados no sólo para las localidades de 5.000 o más habitantes, sino que amplía su cobertura geográfica a las localidades pequeñas del país (menos de 5.000 habitantes) y a las zonas rurales.”. Acesso em 02/2/07.

todos os casos, deve-se ter trabalhado por pelo menos doze meses antes da data da demissão.

O montante recebido pelo beneficiário equivale a 50% da média mensal de seu salário dos últimos seis meses, não podendo nunca ser inferior à metade do salário mínimo nacional. Se o trabalhador for casado ou tiver dependentes incapazes até o terceiro grau de afinidade ou consangüinidade, ascendentes ou descendentes menores de 21 anos, ele recebe um suplemento de 20% em seu benefício. As pessoas que trabalham por dia recebem o equivalente a doze diárias mensais, não podendo esse valor ser inferior a 50% do salário mínimo. O valor é obtido dividindo-se o total das remunerações nominais computadas, recebidas nos últimos seis meses anteriores à data de demissão, multiplicado por cento e cinqüenta. Em nenhum caso o benefício pode superar o equivalente a oito salários mínimos. O tempo máximo de recebimento do seguro é de seis meses, para os trabalhadores mensais, e 72 diárias, para os que trabalham por dia.

Segundo estudo da OIT publicado em 2005, houve um contínuo aumento do número de beneficiários do seguro-desemprego nos últimos anos. Em 2002, cerca de 60% encontravam-se em Montevidéu e os outros 40%, no interior do país. Entre os beneficiados, 66,7% são homens e 33,3% são mulheres. A faixa etária com maior número de beneficiários está entre 20 e 29 anos, com 32,8% dos casos. Em seguida, vem a faixa dos 30 a 39 anos, com 29,2%. Isso demonstra que, de um modo geral, o desemprego atinge a parcela mais jovem da população uruguaia. Até dezembro de 2002, registraram-se 38.348 beneficiários do seguro-desemprego. Contudo, dados da *Encuesta de Hogares* de 2005, disponíveis no *site* do INE, mostram que o montante de beneficiários de seguro-desemprego atingiu 12.774 trabalhadores.

4.4 Qualificação do desempregado

A formação profissional não fez parte do rol de ações do MTSS até 1992, quando, por pressão dos sindicatos, foi criada a DINAE – *Dirección Nacional de Empleo* e a JUNAE – *Junta Nacional de Empleo*. Esses dois órgãos foram criados para implementar o PRL – *Programa de Reconversión*

Laboral, cujo objetivo era a requalificação dos profissionais amparados pelo seguro-desemprego. O PRL foi financiado pelo FRL – *Fondo de Reconversión Laboral*, criado em 1993, com suporte exclusivo dos trabalhadores do setor privado e administrado pela JUNAE. Em 1996, houve ampliação da cobertura do PRL tanto para os trabalhadores ativos como para os desempregados. Também foi ampliada a oferta de capacitação e iniciada a descentralização das ações de formação, com a cooperação da sociedade. Nessa época, os empresários também passaram a contribuir com o fundo e, a partir de 2001, essa ajuda foi complementada pelo Estado. Os programas de capacitação têm diferenças na população atendida, nos objetivos, grau de centralização e nos resultados alcançados.

- *Sistema de Intermediación Laboral, Uruguay Activo* – Sistema de Intermediação Trabalhista, Uruguai Ativo: é um sistema oficial que opera um “mercado de trabalho eletrônico” via *Internet*, dirigido a pessoas que buscam emprego e a empresas demandantes de mão-de-obra. Seu objetivo principal é a intermediação entre a oferta e a demanda de trabalho.
- *Programa de Capacitación Laboral para Trabajadores Amparados a Seguro de Desempleo (PROCAL)* – Programa de Capacitação para o Trabalho para Trabalhadores Amparados pelo Seguro-Desemprego: criado para que os desempregados possam ter acesso a orientação para o trabalho e a cursos de capacitação, de acordo com seus perfis ocupacionais e profissionais, conhecimentos e experiências, e as demandas do mercado de trabalho. Conta com cursos, serviço de orientação, a cargo de técnicos especializados, que assessoram o usuário através de entrevistas e oficinas de informação, orientação e apoio na busca do emprego.
- *Programa de Formación para Trabajadores en Actividad* – Programa de Formação para Trabalhadores Ocupados: é feito um convênio coletivo entre trabalhadores e empresa para enfrentar mudanças em diversos setores, como construção, hotelaria, têxtil, transporte, pesca, eletrônica, papel e metalurgia.

- *Programa de Capacitación Productiva (PROCAPRO)* – Programa de Capacitação Produtiva: apóia as necessidades de capacitação de diversos empreendimentos produtivos. Atende iniciativas que, através de ações de formação profissional, buscam melhorar a situação do emprego de grupos com problemas no mercado de trabalho. Pode ser implementado por entidades públicas ou privadas, que realizam projetos produtivos relacionados a diferentes setores ou segmentos da população.
- *Programas Especiales de Capacitación* – Programas Especiais de Capacitação: realizam atividades de formação profissional com grupos específicos de trabalhadores (como os empregados de uma determinada empresa), marítimos (obtenção do certificado para navegar) e construção (capacitação em segurança e higiene no setor).
- *Programa de Capacitación para el Trabajador Rural* – Programa de Capacitação para o Trabalhador Rural: é um programa de execução descentralizada, articulado com o setor privado, organizações não-governamentais e outros organismos públicos, coordenado por técnicos de instituições que trabalham com o público-alvo. Esse programa é executado em conjunto com o MEVIR – *Movimiento de Erradicación de la Vivienda Insalubre Rural* e o PROCLADIS – *Proyecto de Capacitación Laboral de Personas con Discapacidad*, com o objetivo de proporcionar inserção, capacitação e reabilitação ocupacional de deficientes para o mercado de trabalho.
- *Programa PROJOVEN*: é executado em associação com o INJU – *Instituto Nacional de la Juventud* e visa facilitar a inserção de jovens no mercado de trabalho e a reinserção de estudantes no ensino formal, com fundos do FRL. Está dirigido à faixa dos 17 anos aos 24 anos. Esses jovens recebem ensino teórico e apoio prático em empresas vinculadas ao programa.
- *Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Empleo y la Formación Profesional (PROIMUJER)* –

Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para as Mulheres no Emprego e na Formação Profissional: visa aumentar a qualidade da oferta de trabalho de mulheres, com o desenvolvimento de habilidades, reforço da auto-estima e capacitação para o trabalho. Busca reduzir as desigualdades relacionadas à condição da mulher, fortalecer as entidades de capacitação através da incorporação da perspectiva de gênero em suas propostas pedagógicas, desenvolver iniciativas locais e sustentáveis para a formação e avançar na incorporação de critérios de igualdade de gênero nas políticas ativas de emprego. Tem como foco mulheres desempregadas, de áreas urbanas ou rurais, ou mulheres com empregos precários.

Siglas e nomes em outro idioma

ADEOM – *Asociación de Empleados y Obreros Municipales* – Associação de Empregados e Operários Municipais.

AEBU – *Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay* – Associação de Empregados Bancários do Uruguai.

AUTE – *La Agrupación UTE* – O Agrupamento UTE.

CEPAL – *Comisión Económica para América Latina y el Caribe* – Comissão Econômica para América Latina e Caribe.

DINAE – *Dirección Nacional de Empleo* – Direção Nacional de Emprego.

Enredando – *Comunidades en Red/Argentina* – Comunidades em Rede/Argentina.

FENAPES – *Federación Nacional de Profesores de Enseñanza Secundaria del Uruguay* – Federação Nacional de Professores do Ensino Secundário do Uruguai.

FRL – *Fondo de Reversión Laboral* – Fundo de Requalificação do Trabalho.

IEC – *Informe Económico de Coyuntura* – Informe Econômico de Conjuntura.

INAME – *Instituto Nacional del Menor* – Instituto Nacional do Menor.

INE – *Instituto Nacional de Estadística* – Instituto Nacional de Estatística.

INJU – *Instituto Nacional de la Juventud* – Instituto Nacional da Juventude.

IPES – *Programa de Investigación sobre integración, pobreza y exclusión social* – Programa de Pesquisa sobre integração, pobreza e exclusão social.

JUNAE – *Junta Nacional de Empleo* – Junta Nacional de Emprego.

MEVIR – *Movimiento de Erradicación de la Vivienda Insalubre Rural* – Movimento de Erradicação da Habitação Insalubre Rural.

MTSS – *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social* – Ministério do Trabalho e Seguridade Social.

OIT – Organização Internacional do Trabalho.

PIT – CNT – *Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores* – Plenário Intersindical de Trabalhadores – Convenção Nacional de Trabalhadores.

Presidencia – Site da Presidência da República Oriental do Uruguai.

PRL – *Programa de Reversión Laboral* – Programa de Requalificação do Trabalho.

PROCAL – *Programa de Capacitación Laboral para Trabajadores Amparados al Seguro de Desempleo* – Programa de Capacitação para o Trabalho para Trabalhadores Amparados pelo Seguro-Desemprego.

PROCAPRO – *Programa de Capacitación Productiva* – Programa de Capacitação Produtiva.

PROCLADIS – *Proyecto de Capacitación Laboral de Personas con Discapacidad* – Projeto de Capacitação para o Trabalho de Pessoas com Deficiência.

PROIMUJER – *Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en el Empleo y la Formación Profesional* – Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para as Mulheres no Emprego e na Formação Profissional.

PROJOVEN – Pró-Jovem.

State.gov – *U.S. Department of State* – Site do Departamento de Estado dos Estados Unidos.

SUNCA – *Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos* – Sindicato Único Nacional da Construção e Anexos.

SUTEL – *Sindicato Único de Telecomunicaciones* – Sindicato Único de Telecomunicações.

TEL – *Taller de Estudios Laborales* – Oficina de Estudos Trabalhistas.

UTD – *Unión de Trabajadores Desocupados* – União de Trabalhadores Desempregados.

UTE – *Administración Nacional de Usinas y Transmisiones Eléctricas* – Administração Nacional de Usinas e Transmissões Elétricas.

UV – *Universitat de València*.

Referências bibliográficas

6 HORAS. **Movimiento por una jornada legal de 6 horas con aumento general de salarios**. Boletín n. 1, ago. 2004.

AEBU – Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay – <www.aebu.org.uy>.

CAMPOS, Santiago Pereira. El proceso laboral en Uruguay. Universitat de València, 2003. Disponível em: <www.uv.es/~ripj/11sant2.htm>. Acesso em: 12 dez. 2006.

CASACUBERTA, Carlos; FACHOLA, Gabriela; GANDELMAN, Néstor. **The impact of trade liberalization on employment, capital, and productivity dynamics: evidence from the Uruguayan manufacturing sector**. Banco Interamericano de Desarrollo/ Universidad de la República/ Universidad ORT Uruguay, Research Network Working Paper # R-479, fev. 2004. Disponível em:

<http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=929186>. Acesso em: 15 nov. 2006.

CEPAL. **Flexibilidad del mercado de trabajo en Uruguay**. Comisión Económica para América Latina y el Caribe: 1998. Disponível em: <www.eclac.org/id.asp?id=10893>. Acesso em: 06 jan. 2007.

CINTERFOR/OIT. **1er. Encuentro de Juventud y Trabajo**. Sindicatos y formación: 29-30 jun. 2001. Disponível em: <www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/juventud/eventos/pit_cnt.htm>. Acesso em: 05 dez. 2006.

DAL ROSSO, Sadi. **El tiempo de trabajo en América Latina y Caribe**. Universidade de Brasília: mai. 2000. Disponível em: <www.alast.org>. Acesso em: 04 nov. 2006.

ENREDANDO. **Trabajar más horas ¿es un avance o un retroceso?**. 30 abr. 2005. Disponível em: <http://www.enredando.org.ar/noticias_desarrollo.shtml?x=22369>. Acesso em: 01 fev. 2007.

GELBER, Fernando Figueira Denisse. **La informalidad en Uruguay: ¿Un mecanismo de adaptación del trabajo o del capital?**. Universidad Católica del Uruguay: Documentos de Trabajo de IPES – Monitor Social del Uruguay, n.5, 2003. Disponível em: <www.ucu.edu.uy/Facultades/CienciasHumanas/IPES/pdf/Laboratorio/MS_Numero%205.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2006.

IEC. **Precios minoristas neutros y aumento de mayoristas**. Informe Economico de Coyuntura, n. 235, ano 22, out. 2003. Disponível em <www.consejo.org.ar/publicaciones/iec/iec235/octubre03.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2006.

INE. **Anuário Estadístico 2006**. Instituto Nacional de Estadística, 2007. Disponível em: <<http://www.ine.gub.uy/biblioteca/anuario2006/anuario%20web.swf>>. Acesso em: 24 jan. 2007.

_____. **Empleo**, 2005. Disponível em: <<http://www.ine.gub.uy/biblioteca/ech/empleo05.htm>>. Acesso em: 10 jan. 2007.

_____. **Catálogo Estadístico**. Facultad de Ciências Sociales. Universidade de la República. Disponível em: <<http://www.ine.gub.uy/FCS/catalogo.html>>. Acesso em: 02 fev. 2007.

_____. **Encuesta Nacional de Hogares Ampliada – 2006**. Instituto Nacional de Estadística. Disponível em: <www.ine.gub.uy>. Acesso em: 02 fev. 2007.

MACHADO, Valéria Bolognini Ferreira. **Levantamento dos processos de redução/aumento da jornada de trabalho no Chile e nos países do Mercosul com exceção do Brasil**. CNPq/DIEESE/CESIT: Mercado de Trabalho e Modernização no Setor Terciário Brasileiro: projeto de pesquisa e formação técnica DIEESE/CESIT, 2005.

- MTSS. **Regimen de horas extraordinárias**. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2006. Disponível em: <www.mtss.gub.uy/marplanilla.htm>. Acesso em: 10 dez. 2006.
- OIT. **Uruguay: empleo y protección social**. De la crisis al crecimiento. Organización Internacional do Trabalho, caps. III, VI e IX, 2005. Disponível em: <www.ilo.org>. Acesso em: 12 nov. 2006.
- _____. **Panorama Laboral 2005** – América Latina y Caribe. Disponível em: <http://www.oit.org.pe/portal/documentos/avance_panorama_laboral_2005.pdf>. Acesso em: 01 fev. 2007.
- OVIEDO, Luis. **Uruguay: los desocupados se organizan y luchan**. 21 jun. 2001. Disponível em: <www.po.org.ar>. Acesso em: 13 nov. 2006.
- PAUTASSI, Laura C.; FAUR, Eleonor; GHERARDI, Natalia. **Legislación laboral en seis países latinoamericanos**. Avances y omisiones para una mayor equidad. Santiago de Chile: Unidad Mujer y Desarrollo/CEPAL, mai. 2004. Disponível em: <www.eclac.org/id.asp?id=15232>. Acesso em: 05 dez. 2006.
- PRESIDENCIA. **Distribución del tiempo de trabajo**. 02 ago. 2003. Disponível em: <www.presidencia.gub.uy/proyectos/2003080204.htm>. Acesso em: 10 jan. 2007.
- PO. **Uruguay: VI Congreso del PIT-CNT. Partido Obrero**: 26 jun. 1997. Disponível em: <www.po.org.ar>. Acesso em: 12 set. 2006.
- RAMÍREZ, Juliana. **Las utopías son posibles**. Uruguai: 16 ago. 2004. Disponível em: <www.metrodelegados.org.ar/article.php3?id_article=93>. Acesso em: 11 dez. 2006.
- SILVA, Alicia Naranjo. **Capacitación y formación profesional para jóvenes en Uruguay**. OIT, 2002. Disponível em: <www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/naranjo/index.htm>. Acesso em: 18 dez. 2006.
- SUPERVIELLE, Marcos; QUIÑONES, Mariela. **La instalación de la flexibilidad en Uruguay**. Departamento de Sociología – Facultad de Ciencias Sociales: Documento de Trabajo n. 45, s/d. Disponível em: <www.ccee.edu.uy/ensenian/catpype/materialad/FLEXIBILIDAD.PDF>. Acesso em: 14 dez. 2006.
- TEL. Richard Read, presidente del sindicato de Pilsen y de la Federación de Obreros y Empleados de la Bebida. **Taller de Estudios Laborales**: 23 jun. 2004, ano V, n. 1511. Disponível em: <www.tel.org.ar/archivo/reportaje.html>. Acesso em: 13 dez. 2006.
- URUGUAY TOTAL. Disponível em: <www.uruguaytotal.com/17_organizacionessociales/sindicatos.htm>. Acesso em: 15 nov. 2006.

U.S. DEPARTMENT OF STATE. **2005 Investment climate statement** – Uruguay.
Disponível em: <www.state.gov/e/eb/afd/2005/43043.htm>. Acesso em: 13 dez.
2006.

U.S. LIBRARY OF CONGRESS. **Uruguay** – The middle class. Disponível em:
<<http://countrystudies.us/uruguay/35.htm>>. Acesso em: 14 dez. 2006.