

O dicionário «Horário»

Yvon Quéinnec

yvon.queinnec@orange.fr
3, Cote Fontaine Sante Germaine
F 31650 Auzielle
France

O horário representa um dos mais importantes componentes da dimensão temporal da actividade e da sua organização. Por outro lado, referir-se ao tempo, supõe referir-se às mudanças, já que só se pode entender o tempo na mudança (Aristóteles). Estas mudanças, contínuas ou descontínuas, periódicas ou não, têm um carácter duplo (seja qual for a escala com que se apreendem) (Fraisse): por um lado, a **sucessão** de fases e, por outro lado, o **intervalo** (a duração) entre momentos sucessivos. Assim nos encontramos com as duas dimensões do horário: a sua dimensão **cronológica** (o uso individual ou colectivo do tempo) e a sua dimensão **cronométrica** (as durações das diferentes actividades profissionais ou sociais). Uma separação deste tipo apoia-se na ideia de medida universal (Newton), física, “objectiva” do tempo, onde todas as unidades de intervalo são iguais: um segundo é igual a um segundo, uma hora equivale a outra hora, qualquer que seja o dia da semana ou do ano ou o momento do dia ou da vida. E será sobre este “tempo dos cientistas” (Orme) que se construirá a organização do trabalho, particularmente durante a industrialização. Este tempo apoia-se na definição comum de uma norma que estabelece a duração (semanal ou anual) do trabalho e das pausas eventuais, as do descanso e das férias... Desta forma postula, implicitamente, uma estabilidade do funcionamento humano sejam quais forem as horas ou as durações do trabalho. Por último, pressupõe que os indivíduos são intermutáveis, já que uma equipa pode suceder a outra sem fazer nenhuma mudança nos postos (nem sequer na própria rendição). Esta visão **tecnocêntrica** não saberia explicar o conjunto de problemáticas subjacentes ao horário. Estas problemáticas implicam a adopção de um ponto de vista distinto, **antropocêntrico**, ponto de vista desenvolvido nas ciências humanas e sociais, particularmente em Ergonomia. Apresenta-se quatro componentes do tempo profissional, das quais três nos reenviam directamente ao horário.

O tempo *dentro do* trabalho refere-se às exigências temporais das tarefas (duração, velocidade, disposição, programação...), ou seja, a dinâmica dos processos técnicos que ditam a distribuição e o ritmo da actividade e dos quais dependerão, em parte, a produtividade e os riscos profissionais.

O tempo *de* trabalho refere-se, no contrato de trabalho, à definição das durações e horários da actividade profissional. Desde meados do século XIX, o tempo de trabalho constrói-se em torno de normas: a duração semanal (de 39h, por exemplo), a duração diária (normalmente, de 8h), o ou os dias de descanso (consecutivos ou não) e as férias. Estas regras aplicam-se de forma generalizada, salvo quando se realizem derrogações da lei. A flexibilidade do horário aparece durante os anos 80 e 90 do séc. XX, o que provoca o “*fim do tempo de trabalho*” (Thommes) em benefício de uma *individualização* que gravita em torno dos dispositivos de trabalho a tempo parcial ou dos horários de tipo variável: há que responder ao pedido e favorecer a máxima produtividade das máquinas. Em compensação deveria haver mais emprego. Esta nova forma de gestão do tempo responde às necessidades da empresa e, mediante a flexibilidade, põe como prioridade responder às exigências impostas pelos pedidos dos clientes: já não manda a máquina, mandam os comerciais.

O tempo *do* trabalho delimita a distribuição dos espaços de trabalho e de não-trabalho: é o uso do tempo. Confronta a temporalidade profissional e a temporalidade sócio-familiar da vida fora do trabalho. A Sociologia e a Psicologia Social falaram da sua articulação dentro do *sistema de actividades* (Curie), no quadro de uma perspectiva de “influência-recíproca” vida de trabalho – vida fora do trabalho.

O tempo *no* trabalho diz respeito às características temporais do funcionamento humano, entre as quais podemos encontrar as velocidades de execução, o tempo de reacção, os ritmos biológicos, a aquisição de experiências, o desgaste profissional ou o envelhecimento biológico.

O tempo de trabalho não é, portanto, singular mas plural: os tempos de trabalho colocam os trabalhadores em situações conflituosas que devem apreender-se, por um lado, mediante a sua actividade no trabalho e, por outro lado, no plano do bem-estar físico, psíquico e social. Sob esse duplo ponto de vista, o caso dos *horários atípicos* é particularmente ilustrativo. Esta denominação (como a de horários associais, mais explícita) reagrupa organizações do tempo de trabalho que ultrapassam o

marco convencional das vinte e quatro horas, o que é válido tanto para o trabalho a horas fixas que se alternam (noites ou manhãs permanentes, por exemplo) como para a alternância – regular ou não – entre os diferentes terços do ciclo de vinte e quatro horas de trabalho (trabalho por turnos contínuo ou semi-contínuo), ou ainda a flexibilidade do trabalho que responde a necessidades fora dos horários habituais (intervenções ao domicílio ou reparações à distância) e, enfim, todos os horários fraccionados que conduzem a uma ampliação das margens de indisponibilidade (diária ou semanal, incluídos os domingos).

Regulações no trabalho: confrontados com a discordância entre as diferentes temporalidades, os assalariados respondem com a colocação em prática de regulações individuais ou colectivas. Podemos identificar quatro ciclos de regulação. O primeiro ou ciclo cognitivo concerne à gestão do recurso “tempo”, geralmente associado à noção de planificação. Trata-se de estratégias ou de competências designadas meta-operacionais, ou seja, as que estão mais além das capacidades profissionais, as habilidades que o sujeito constrói sobre os conhecimentos que tem de si próprio, das tarefas, dos outros, “sei que ando mais devagar, sei que...”. O segundo ciclo é o das regulações da actividade individual, das modalidades e estratégias operatórias, do desvio que se produz entre o prescrito e o real. É o domínio de predilecção para os ergónomos. O terceiro ciclo tem a ver com a actividade colectiva: o que diz respeito à entreaajuda, ao trabalho partilhado, às “organizações clandestinas no trabalho”. O quarto ciclo, por último, é o da regulação organizacional. Existe uma grande diferença entre a organização prevista e a organização real e as suas consequências traduzem-se numa intensificação do trabalho e numa reprogramação horária das tarefas (sobretudo de noite, se bem que teriam podido fazer-se durante o dia).

Degradação da saúde: apesar das estratégias de regulação postas em prática, as exigências impostas pelos horários atípicos são uma das principais fontes de agressão para a saúde. O conceito que reagrupa este conjunto de agressões foi denominado *síndrome do trabalhador por turnos*. Associadas às patologias digestivas (úlceras em particular), reconhecidas desde 1928, identificaram-se alterações do sono e problemas nervosos (irritabilidade, agressividade, dificuldades em manter a atenção...) (1959); depois foram reconhecidos os disfuncionamentos endócrinos (1968) e, mais recentemente, os problemas cardiovasculares (1984) e o risco de desenvolver um cancro (2006). A partir de outro ponto de vista, a falta de horas para a família se reunir – em particular à hora das refeições – ou ver os amigos, conduz a uma *marginalização* do trabalhador por turnos que vê impossibilitada a sua participação nas actividades colectivas (desportivas, culturais, políticas ou ainda sindicais). Este isolamento, incluindo dentro da empresa, está na origem de frustração e de “mal-estar” psicológico.

Diferenças inter-individuais: A questão dos horários associativos ou atípicos de trabalho só tem sentido se for tratada conjuntamente com as populações afectadas por estes horários. Trabalhar de

noite, de tarde ou ao fim-de-semana não tem o mesmo custo físico, psicológico e financeiro para uma mãe de família (ainda mais de família monoparental), uma pessoa de 50 anos (com quinze anos neste tipo de horário) ou um jovem que trabalha para uma agência de trabalho temporário, etc. Para a mão-de-obra feminina, a conciliação entre a esfera do trabalho remunerado e a esfera doméstica e familiar, já de si difícil, pode acabar por revelar-se complexa (e frequentemente em detrimento das horas de sono) quando os horários de trabalho ultrapassam os horários ditos “normais” (principalmente se tivermos em conta que os horários associativos toleram cada vez mais flexibilidade e imprevisibilidade). A gestão da dupla jornada de trabalho (doméstica e assalariada) pode, em consequência, levar as mulheres a ter uma sensação de “*dupla ausência*”, fonte de esgotamento, de angústia e de stress. No contexto social actual de prolongamento da duração da vida activa, os trabalhadores mais velhos correm o risco, mais do que antes, de ver aumentado o seu tempo de exposição a estes horários de trabalho atípicos. No entanto, a capacidade para resistir a estes horários reduz-se com a idade, devido às perturbações “normais” do sono e à alteração crónica dos ritmos bio-fisiológicos. Vista assim, a noção de HORÁRIO revela o seu carácter polissémico e a necessidade de que seja analisada a partir de uma abordagem pluridisciplinar, com o objectivo de tornar compatível e indissociável, o aspecto temporal (horários) e o seu conteúdo (tarefas).

Referências bibliográficas

- Barthe, B., Gadbois, C., Prunier, S. & Queinnec, Y. (2007). Trabalhar em horários atípicos. In P. Falzon (eds.), *Ergonomia*. Editora Blucher. São Paulo, Brasil, 97-110.
- Curie, J. & Hajjar, V. (1987). Vie de travail, vie hors travail : la vie en temps partagé. In C. Levy-Leboyer & J.C. Sperandio, *Traité de Psychologie du travail*, (37-55). Paris : PUF.
- De Terssac, G. & Tremblay, D-G. (2000). *Où va le temps de travail ?* Toulouse: Editions Octarès.
- Fraisse, P. (1967). *Psychologie du temps*. Paris : PUF.
- Thoemmes, J. (2000). *Vers la fin du temps de travail ?* Paris : PUF.
- Verdier, F., Barthe, B. & Queinnec Y. (2003). Organização do trabalho em turnos: Concentrando-se na análise ergonômica ao longo das 24 horas. In F.M. Fischer, C. R. de Castro Moreno, L. Rotenberg (eds.), *Night and shiftwork on a 24-h society*. Editora Atheneu. São Paulo, Brasil, 137-157.

Horario

Horaire

Schedule

Como referenciar este artigo?

Quéinnec, Y. (2007). Horário. *Laboreal*, 3, (2), 90-91.
<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582234234335473732>