

# CONVENÇÕES DIRECTIVAS ESTUDO

Convenção Nº 171 da OIT - Trabalho Nocturno, de 1990;

Convenção Nº 47 da OIT – Descanso semanal de 40 horas de 1935

Convenções Nº 14 da OIT - Descanso Semanal (Indústria), de 1921

Convenção Nº 1 da OIT - Duração do Trabalho (Indústria), de 1919

2017/C 165/01 - Comunicação interpretativa sobre a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho.

Directiva 2003/88/CE - Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho.

Estudo da OIT: “Duração do Trabalho em Todo o Mundo” – Tendências das Jornadas de Trabalho; legislação e políticas numa perspectiva global comparada” – 2009

Parceria:



Co-Financiado por:



European Commission -  
Employment, Social Affairs &  
Inclusion



## TVC Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes



## ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO



# A ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

As Indústrias Têxteis, Vestuário, Calçado e de Curtumes, constituem sectores de atividade com forte tradição e implementação na Europa e continuam a desempenhar um papel crucial no sistema económico e social no espaço da União Europeia e dos países candidatos a membros da União Europeia. Estes sectores são caracterizados por trabalho intensivo e repetitivo e pelos longos tempos de trabalho.

Nas últimas décadas, como resultado da implementação dos novos modelos económicos, as relações de emprego têm vindo a degradar-se e a organização do tempo de trabalho nas empresas foi uma das dimensões mais afetadas.

Ao longo dos últimos anos, verificaram-se mudanças significativas ao nível tecnológico (equipamentos e TIC), nos mercados (com a globalização e na intensificação da concorrência) e a nível político que afectaram os/as trabalhadores/as. Surgiram novas formas de organização do trabalho, caracterizadas pelo aumento da intensidade diária e semanal, da flexibilidade e diversidade, ao mesmo tempo que o diálogo social e a negociação colectiva também sofreram as consequências da crise económica e financeira.

É necessário retomar o diálogo social e a negociação no respeito pela regulação e organização do tempo de trabalho no sentido da sua redução.

Por sua vez a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, refere que, *"A concretização do mercado interno deve conduzir a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores na Comunidade Europeia. Este processo efetuar-se-á pela aproximação no progresso dessas condições, nomeadamente no que se refere à duração e organização do tempo de trabalho e às formas de trabalho (...)"*.

O conceito de "trabalho decente" definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) visa diretamente a promoção da igualdade de oportunidades para mulheres e homens na obtenção de um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

A OIT releva que a "duração decente do trabalho" contém implícitas cinco dimensões interrelacionadas que urge concretizar: preservar a saúde e segurança; ser favorável à família; promover a igualdade de género; aumentar a produtividade; e facilitar a escolha e decisão do trabalhador na organização da jornada de trabalho.

A proteção da saúde e segurança dos trabalhadores através de limitações no horário de trabalho está plasmada na Convenção nº 1 da OIT, Horas de Trabalho (Indústria) de 1919; bem como, a proteção da saúde e segurança dos/as trabalhadores/as através de limitações do horário de trabalho e Convenção nº 047 de 1935 relativa à redução do horário de trabalho semanal para as 40 horas, com entrada em vigor a 23 de Junho de 1957.

De acordo com a OIT os horários de trabalho têm vindo a tornar-se cada vez mais diversificados, descentralizados e individualizados. Esta situação levantou novas questões relacionadas com as desigualdades sociais relacionadas com o tempo de trabalho, nomeadamente no que concerne ao género e à conciliação da vida profissional com a vida familiar e social.



**A DIRECTIVA 2003/88/CE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO** de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, determina que todos os trabalhadores devem beneficiar de períodos de descanso suficientes, sendo que todos os Estados-membros, devem tomar as medidas necessárias a garantir o cumprimento de períodos mínimos de descanso diário, semanal e anual, bem como de períodos de pausa e de duração máxima do trabalho semanal.

Também quanto ao ritmo de trabalho a DIRECTIVA 2003/88/CE determina que "Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que as entidades patronais que pretendam organizar o trabalho segundo um certo ritmo tenham em conta o princípio geral da adaptação do trabalho ao homem, com vista, nomeadamente, a atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado em função do tipo de actividade e das exigências em matéria de segurança e de saúde, em especial no que se refere às pausas durante o tempo de trabalho".

A Directiva 2003/88/CE do Conselho tem também plasmado nos seus princípios que: *"a melhoria da segurança, da higiene e de saúde dos trabalhadores no trabalho constitui um objetivo que não se pode subordinar a considerações de ordem puramente económica."*

*"para que sejam garantidas a segurança e a saúde dos trabalhadores da Comunidade, estes devem beneficiar de períodos mínimos de descanso - diários, semanais e anuais - e de períodos de pausa adequados; que, assim sendo, é conveniente prever igualmente um limite máximo para o horário de trabalho semanal"*

Tem-se vindo a demonstrar que os longos horários de trabalho numa base regular têm consequências diretas negativas na produtividade, causam maior fadiga, aumento da insatisfação e diminuição da motivação no trabalho e consequentemente maiores taxas de absentismo e rotatividade dos/as trabalhadores/as.

É necessário que o Diálogo Social promova a implementação das convenções, diretivas e recomendações das instituições internacionais e europeias de forma a regular os horários de trabalho e de descanso e reduzir de forma progressiva os horários diários e semanais. Assim será possível minimizar o risco de acidentes de trabalho causados pelas longas horas de trabalho, minimizar situações de doença profissional nomeadamente no que concerne ao aparecimento de doenças psicossociais causadas pelo stresse e trabalho monótono e repetitivo (característicos destes sectores) e assim reduzir as taxas de absentismo e simultaneamente promover a produtividade das empresas.

O diálogo social e a negociação a nível nacional, sectorial e de empresa são cruciais para aumentar a cobertura e eficácia da proteção social de modo sustentável, devendo acompanhar as necessidades das empresas e do contexto actual garantindo condições de trabalho dignas.