

Duración, flexibilidad e intensidad: disputas en torno al tiempo de trabajo

Ana Claudia Moreira Cardoso*

En las últimas décadas el tiempo de trabajo pasa por profundas transformaciones, generando como efecto más perceptible el aumento de su flexibilidad. Por otro lado, la creciente erosión de la frontera entre el tiempo de trabajo y el “no trabajo” es aún poco percibida por la sociedad. Menos aún es su visibilidad en el incremento de su intensidad como consecuencia de transformaciones tecnológicas, organizacionales y de gestión. En este contexto, este artículo trata, primero, de las disputas en torno del tiempo de trabajo, considerando las dimensiones de la duración, de la distribución y de la intensidad, teniendo como foco de atención este último factor. En un segundo momento se realiza un análisis del tiempo de trabajo en Brasil a partir del diálogo entre sus tres dimensiones.

La temática del tiempo es tan antigua como fundamental para la comprensión del funcionamiento de las sociedades, en vista de ser uno de los elementos estructurales de su constitución. Zarifian (2001) resalta que el tiempo es una dimensión esencial de la relación entre el hombre y el mundo, lo cual torna su discusión rele-

vante, sobre todo en un momento de transformaciones fundamentales en la cultura contemporánea. El tiempo de trabajo es también una pieza clave para el entendimiento de las interacciones y contradicciones construidas entre los diversos actores sociales que, además de las relaciones vinculadas a la organización de las condiciones de trabajo y de empleo, manifiesta un amplio sistema de valores, creencias, normas, leyes, vivencias, representaciones y poderes (Cardoso *et al.*, 2009).

Por este motivo, a lo largo de los últimos siglos, el tiempo de trabajo estuvo en el centro de las disputas políticas. Tal conflicto ocurre, justamente, porque el trabajo asalariado consiste en la utilización, por parte del emplea-

dor, del tiempo de los trabajadores a cambio de una remuneración. De esta manera, si el tiempo, en el momento que antecede a la producción, pertenece al trabajador, al ser vendido por cierto periodo al empleador, éste pasa a tener el derecho de utilizarlo de la forma que le convenga (Linhart y Moutet, 2005), guardando, indudablemente, los límites definidos social y políticamente (Marx, 1985).

Para Linhart y Moutet (2005), tal conflicto es permanente porque presenta una contradicción innata, esto es, el empleador compra algo que él no puede apropiarse totalmente, puesto que tanto el tiempo como las capacidades físicas y psicológicas no pueden ser desligadas del trabajador.

* Posdoctora por la Universidad de Brasilia (Departamento de Sociología); investigadora del Centro de Investigaciones Sociológicas y Políticas de París (CRESPPA); asesora y formadora sindical en el Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socio-Económicos (DIEESE). Autora del libro *Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador* (2009, Sao Paulo: Annablume). Correo electrónico: <anacmc2@hotmail.com>.

En tal conflicto, el capitalismo, cotidianamente, moviliza y presiona al trabajador buscando la máxima objetivación, utilización y explotación de su tiempo de trabajo. Al depender de un contexto histórico, político y social, esta acción se traduce en disputas en torno a la duración, distribución y/o intensidad del tiempo de trabajo.

A partir de esta perspectiva, el presente artículo trata sobre el proceso de transformación del tiempo de trabajo, a partir de los años noventa, considerando sus tres dimensiones: la duración, la distribución—dentro la cual se encuentra la flexibilidad— y la intensidad. El efecto más perceptible de esa transformación está en la flexibilización del tiempo de trabajo, a partir de la implantación de nuevas formas de compensación y del aumento de los llamados tiempos atípicos de trabajo. Por otro lado, la creciente erosión de la frontera entre el tiempo de trabajo y del “no trabajo”, así como la interposición de estos polos, es aún poco percibida por la sociedad (Zarifian, 2001). Aún menos visible es la continua intensificación del tiempo de trabajo en un contexto de difusión de nuevas tecnologías, transformaciones en la organización y en la gestión del trabajo.

Para realizar esta discusión, inicialmente analizo las dimensiones de la duración y de la distribución del tiempo de trabajo y, en un segundo momento, la dimensión de la intensidad que, como señalé anteriormente, es el foco principal del estudio. Esto porque, a pesar de ser una cuestión tan presente en la cotidianidad de los trabajadores, raramente es objeto del debate político y social. Al mismo tiempo, la literatura registra indicios de que el incremento de la intensidad del tiempo de trabajo está directamente relacionado con el crecimiento de las manifestaciones de dolencias físicas, psíquicas y emocionales en los trabajadores (Askenazy, 2005; Dal Rosso, 2008; Davezies, 2001; Gollac, 2005 y Seligmann-Silva, 2011). En la tercera parte del artículo presento el debate relacionado con el tiempo de trabajo en Brasil, a partir de la década de los noventa.

La intención de la presente investigación es avanzar en el conocimiento de un tema fundamental relacionado con la reflexión en el campo de la sociología del trabajo, así como proponer elementos para el debate político y social sobre una cuestión tan importante, pero aún poco discutida en las sociedades, sea cual fuere, concerniente a la relación entre la nueva organización del trabajo, la intensificación del tiempo de trabajo y el aumento del malestar, las enfermedades y los accidentes de trabajo (Dejours, 2009; Gaulejac, 2005; Légeron, 2003 y Lerouge, 2009).

Duración y distribución del tiempo de trabajo

La duración, así como la distribución del tiempo de trabajo, son las dos dimensiones más concretas, mensurables y, por tanto, más visibles para la sociedad. Por tal motivo ellas son, frecuentemente, objeto de discusión, negociación y legislación en diversos países (Dal Rosso, 1996). Esto significa, la mayoría de las veces, que cualquier alteración en la duración o en la distribución del tiempo de trabajo requiere un nuevo proceso de negociación o una nueva legislación, manteniendo así su visibilidad. Además, esas dos dimensiones son, generalmente, estudiadas en el medio académico y son el foco de análisis de amplias investigaciones nacionales (Cardoso *et al.*, 2009), a diferencia de lo que acontece con la dimensión de la intensidad.

En lo referente a la duración/extensión del tiempo de trabajo, después de un periodo de inercia (Dal Rosso, 1996), en los últimos años se configura una tendencia mundial rumbo a la jornada semanal de 40 horas, de acuerdo con el estudio encomendado por la Organización Internacional del Trabajo (Lee *et al.*, 2009). En este estudio, los autores observan que el nivel de desarrollo tecnológico y las ganancias por la productividad posibilitaron y presionaron para que esta reducción se realice. Sin embargo, a pesar de esta tendencia, la reducción de la jornada no puede ser vista como resultado directo del crecimiento económico, pues estamos hablando de un campo de extrema disputa entre el trabajo y el capitalismo.

Cuando consideramos apenas los países de la Unión Europea, a partir de los resultados de la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo, también observamos que la duración media de la semana de trabajo está disminuyendo. En 1991, la duración media fue de 40.5 horas, en 2000 se redujo a 38 horas y, en 2010, fue de 36.4 horas semanales. De acuerdo con el informe de la Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail (Eurofound) (2011), esta reducción está vinculada a la reducción del porcentaje de trabajadores con jornada superior a 48 horas por semana, aumento en el número de quienes trabajan menos de 20 horas, así como modificaciones en el proceso de negociación colectiva y en la legislación.

Como consecuencia, para los trabajadores de muchos países, la cuestión de la duración no es más el foco central de la reivindicación. Esto no significa, entretanto, que la cuestión esté resuelta, dado que la necesidad de su reducción es permanente, en función del continuo proceso de innovación. También debemos considerar que estamos

hablando de medias entre países, sectores, sexo o formas de contratación.

Asimismo, paralelamente a ese movimiento de reducción formal de la jornada de trabajo, se nota una ampliación oculta del tiempo de trabajo que, la mayor parte de las veces, no es contabilizada como tiempo a la disposición del empleador y, por eso mismo, no es remunerada. Cada vez mayor es el tiempo dedicado a las tareas llevadas a casa, lo cual muchas veces ocurre de manera informal. También las tecnologías de la información, como el celular, la computadora portátil e Internet sirven para accionar y controlar a los trabajadores a cualquier hora y en cualquier lugar (Cardoso *et al.*, 2009).

Cabe reflexionar, igualmente, sobre aquellos tiempos en los cuales los trabajadores buscan soluciones para el trabajo, principalmente, a partir del énfasis dado a la participación, llevándolos a permanecer “conectados” al trabajo, a pesar de encontrarse distantes de la empresa (Hirata, 1996; Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada [IPEA], 2012)¹. Podemos cuestionarnos, incluso, sobre el tiempo gastado con el desplazamiento de los individuos de la casa al trabajo y el creciente tiempo dedicado a las actividades de cualificación. Todos esos tiempos pueden ser denominados como “tiempos dedicados al trabajo” y aun contribuyen a sentir que el trabajo ocupa la mayor parte del día (Cardoso *et al.*, 2009; IPEA, 2012).

En relación con la dimensión de la distribución del tiempo de trabajo, a partir de los años noventa, diversos cambios fueron adoptados por el capitalismo, con la intención de hacerla cada vez más flexible y, de esta forma, aumentar la capacidad de respuesta rápida a las variaciones del mercado, aun en un contexto de disminución de trabajadores (Alves, 2011). Modificaciones en la nueva forma de contabilizar y compensar el tiempo de trabajo, que pasa a tener el año como referencia y no más el mes o la semana, como era originalmente previsto. En algunos países la referencia, inclusive, pasa a ser la vida activa del trabajador². Anualización, modulación, ampliación

¹ De acuerdo con Souto Mayor (en Cataldi, 2011), los jueces están presentando la cuestión del derecho a “desconectarse del trabajo”. Existe, también, el reciente pronunciamiento de la Justicia de que el tiempo asociado al trabajo en domicilio, a través del teléfono celular o de Internet, deba ser considerado como tiempo de trabajo.

² Un ejemplo es la *Compte épargne-temps*, instituida por el gobierno francés, en función de la presión de los empleadores para que los gerentes no tomen vacaciones. Siendo extendida para todos los trabajadores, ella posibilita el trabajo adicional (en feriados, vacaciones u horas-extra) y su “depósito” en una cuenta de ahorro pudiendo ser utilizada como reposo,

del tiempo de trabajo en horarios y días atípicos, como noches o fines de semana, así como también una mayor demanda por hora extra y sobre aviso.

En ese proceso de construcción social de un tiempo de trabajo mucho más flexible, el discurso del capitalismo busca identificarlo con la posibilidad de mayor libertad para el trabajador. Entretanto, vemos que, de una forma general, el tipo de flexibilidad que viene siendo implementada ha sido orientada, únicamente, por la demanda de la producción y no por las necesidades de los trabajadores (Linhart y Moutet, 2005). Para éstos, ser flexible pasa a significar ser ágil en relación con la demanda del capitalismo, estar abierto a los cambios en el corto plazo, asumir riesgos continuamente y depender cada vez menos de leyes y procedimientos formales (Sennett, 2000).

Además, si el tiempo de trabajo es cada vez más flexible, lo mismo acontece con los tiempos de no trabajo, dado que la flexibilización tiene impactos negativos tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. Dentro, la consecuencia es el incremento de la intensidad, y fuera, es la desorganización del tiempo de “no trabajo”. Parent-Thirion *et al.* enfatizan, a partir de los resultados de la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo, que los horarios estables aumentan la satisfacción en relación con el equilibrio vida-trabajo, de tal forma que “los trabajadores prefieren efectuar el mismo número de días a cada semana o el mismo número de horas a cada día, en comparación a un número variable de días u horas; y tener horas de llegada y partida fijas, más que variables” (2007: 80).

Los autores también destacan que la flexibilidad impuesta es vivida de forma negativa por parte de los trabajadores y sentida como una amenaza a la regularidad y a la previsibilidad. Por otro lado, la semana de trabajo tradicional (40 horas, cinco días por semana, de lunes a viernes) es “sentida como algo muy positivo” (Parent-Thirion *et al.*, 2007: 81). Finalmente, las personas que declaran tener su tiempo de trabajo alterado con frecuencia expresan una mayor insatisfacción en relación con el equilibrio vida-trabajo, y cuantos más cambios de horario son anunciados con poca anticipación, mayor la insatisfacción resultante.

Todas esas transformaciones implantadas por el capitalismo en las últimas décadas en lo que se refiere a la duración y distribución del tiempo de trabajo —sean ellas implícitas o explícitas, formales o informales—, resultan en

licencia o convertidas en el tiempo que falta para que el trabajador inicie la jubilación (Cardoso *et al.*, 2009).

una creciente fragmentación e individualización de ese tiempo. Como resultado, se genera el surgimiento de una pluralidad de nuevos tiempos de trabajo que se colocan, cada vez más, en total asincronía en relación con los otros tiempos sociales –como el de la familia, del placer, del amor, del descanso, de la educación o de la participación política–. Asimismo, esas alteraciones hicieron que el tiempo de trabajo fuese cada vez más difícil de ser delimitado y contabilizado.

Intensidad del tiempo de trabajo: una dimensión aún poco visible

A diferencia de la duración y de la distribución, la dimensión de la intensidad rara vez es foco de discusión entre los actores sociales, como veremos a lo largo del texto. Como primer punto es necesario enfatizar que se trata de un concepto aún en construcción, dada su extrema complejidad, asociada a la variedad de causas y formas de manifestación (Gollac, 2005). De acuerdo con Jégourel (2010), la intensidad es una noción maleable y no cerrada, en función de sus diversas formas de manifestación y, aun, de su proximidad con otras nociones como la productividad, la carga de trabajo, el número de trabajadores, el horario de trabajo o el ritmo de trabajo. Otra noción asociada a la intensidad es la condición de trabajo. Sin embargo, la autora hace hincapié que ellas no pueden ser tomadas como sinónimas, aun si esta última determina el grado de intensidad.

Por tal motivo, cuando se piensa en la posibilidad de medir la intensidad del tiempo de trabajo, Jégourel (2010) concluyó que sólo es posible determinar lo que está en torno a ella, mas nunca la propia intensidad, la cual puede ser establecida a partir de la descripción de las diversas características de la actividad del trabajo, que tienen como consecuencia la intensidad del mismo. Esto significa que, contrariamente al pensamiento usual, la intensidad no puede ser considerada sólo a partir de su dimensión física –incluyendo aquí cuestiones tales como la duración de la jornada, ritmo o cadencia del trabajo–, sino que requiere ser pensada de una manera mucho más amplia (Askenazy, 2005).

De esta forma –considerando la complejidad para identificar la intensidad del tiempo de trabajo–, para que comprendamos sus causas, manifestaciones y consecuencias, debemos partir del trabajador, pues a él le es exigido un mayor desempeño (Gollac, 2005). Dal Rosso (2008) resalta que el empleador demanda del trabajador tanto el incremento de la cantidad de la producción como la calidad del pro-

ducto o servicio prestado; en este sentido, la intensidad se entiende como la cantidad de dispendio de las capacidades de los trabajadores, es decir, de su energía física, inteligencia y cultura, así como la socialización heredada.

La intensidad está, por tanto, relacionada con la “carga total de trabajo por unidad de tiempo” (Fernex, 1998: 13), lo cual realza el hecho de que no podemos tratar las dimensiones del tiempo de trabajo de manera separada, dado que en la vivencia temporal cotidiana del trabajador existe una relación de influencia recíproca entre su duración, distribución e intensidad. Fernex (1998), así como Jégourel (2010), destacan la importancia de analizar el conjunto de condiciones y características del trabajo, o sea, la tarea, el puesto de trabajo, el ambiente físico, los objetos a manipular, la postura, las relaciones entre los trabajadores, de éstos con la jefatura o con los usuarios, el grado de autonomía; en fin, todo el ambiente de trabajo. Se deben considerar también las características de los propios sujetos, o sea, sexo, edad, formación, salud, expectativas en relación con el trabajo, así como el contexto macro en el cual se desarrollan las relaciones de trabajo.

Para Bártoli (1980, citado en Fernex, 1998: 16), la noción de carga de trabajo tiene justamente el significado de dispendio de energía física, mental y psicológica “[...] necesario para la producción, por parte del trabajador, de cierta cantidad de productos, en condiciones reales de su actividad”. Finalmente, Fernex (1998) resalta que es importante comprender la relación entre las exigencias del puesto de trabajo, así como también las capacidades y posibilidades de reacción de los individuos, en un determinado ambiente de trabajo y en un contexto macro.

Vale resaltar que, a diferencia de la dimensión de la duración y de la flexibilización del tiempo de trabajo, en relación con la intensidad, no existe nada en la legislación que defina el nivel de esfuerzo que el trabajador debe o no realizar durante su tiempo de trabajo, o sea, el límite máximo o mínimo. La única obligación del trabajador es “colocar su tiempo de trabajo a disposición del empleador y nada es dicho sobre la eficacia del trabajo otorgado” (Jégourel, 2010: 9).

En lo referente a las causas del incremento de ese esfuerzo, o sea, de la intensificación del tiempo y del trabajo, diversos autores, de las más diferentes líneas de pensamiento, son unánimes en apuntar a la organización del trabajo como determinante de este proceso (Askenazy, 2005; Dal Rosso, 2008; Davezies, 2001, Seligmann-Silva, 2011). Una organización del trabajo que viene pasando por una fuerte transformación. Con la crisis del inicio de la década de los

setenta, entre las acciones del capitalismo para superar la caída de la demanda por productos y servicios, así como quebrar la resistencia del movimiento sindical, fueron introducidas diversas modificaciones en la organización y gestión del trabajo (Alves, 2011). Un proceso de despido en masa de trabajadores fue realizado y, en relación con aquellos que permanecieron empleados, fueron creadas herramientas de movilización, flexibilización e intensificación del tiempo de trabajo, así como la reducción de la remuneración fija y el aumento de la variable vinculada a las metas (Alves, 2011). Todos esos cambios ocurrieron en un contexto de creciente inseguridad y miedo, por parte de los trabajadores, en relación con el futuro y el empleo.

Se trata del toyotismo, que tiene como insignia una producción cabal, flexible y tensa (Durand, 2004), marcada por la reducción de *stocks*, plazos, defectos, re-trabajo, paradas del ciclo de producción y, aun, por la mayor diversidad de productos y servicios, y capacidad de respuesta a las fluctuaciones del mercado. Metas que deben ser alcanzadas, vale resaltar, con un mínimo de trabajadores, pues en las empresas se tiene la finalidad de producir más con menos recursos humanos. Para alcanzar tales objetivos, el capitalismo produjo un conjunto de nuevos valores, normas, procesos, negociaciones, legislaciones, herramientas, innovaciones y formas de gestión (Linhart y Moutet, 2004), esto es, una nueva construcción social del trabajo y del tiempo de trabajo, con repercusiones importantes en el tiempo de no trabajo.

Es claro que la intensidad del tiempo de trabajo no comienza con el toyotismo, habiendo sido discutida por Marx (1985), al resaltar que, cuando ocurrió la conquista de la jornada de 10 horas, ésta ya contenía la misma cantidad o más de trabajo y de dispendio de fuerza vital que una jornada de 12 horas, en función de su mayor densidad y menos poros de inactividad. Está presente, también, en el taylorismo y en el fordismo. Entretanto, hacia finales de los años setenta, existe una mayor inversión en tecnologías y nuevas formas de organización y gestión que resultan en el aumento de la intensidad del tiempo de trabajo, posibilitando, como fue resaltado por Dal Rosso (2008), la realización de más trabajo por un mismo trabajador.

Para Durand (2004), el actual proceso de intensificación del tiempo de trabajo se da por la mayor velocidad en la ejecución de los gastos, mas también por la reducción de su porosidad, en función de la supresión de los tiempos denominados por el capitalismo como muertos y vividos por los trabajadores como tiempos de descanso y recuperación. Se evidencia el procedimiento de reducción de

los tiempos entre las diferentes operaciones, a partir de la reorganización del trabajo, previéndose una actividad en cuanto se da la recuperación de la otra, o aun, haciendo trabajar los diferentes miembros del cuerpo al mismo tiempo, en tareas diferentes. Significa que cada minuto debe ser íntegramente ocupado, sin parada y sin descanso. También la multifuncionalidad viene siendo una forma de organizar el trabajo para viabilizar el aumento de la producción sin la contratación de trabajadores (Cardoso *et al.*, 2009).

La búsqueda por el flujo regular de producción cuantitativa fue extendida también a la calidad (Gollac, 2005)³, siendo creada una amplia gama de normas a ser seguidas por los trabajadores, destinadas a la reducción de los defectos y, consecuentemente, del re-trabajo.

Para que los trabajadores acepten o se resistan lo menos posible a esos cambios, los capitalistas también buscan nuevas formas de controlarlos. Con Taylor el gesto físico se mecanizó, dejando “libre” el cerebro, el toyotismo crea una unidad “orgánica entre acción y pensamiento” (Alves, 2011: 62). En el discurso empresarial, que busca ocultar la relación de subordinación, no se trata más de trabajadores, mas sí de colaboradores o asociados, movilizandolos la “inteligencia, afectividad y personalidad”, en favor de la empresa (Linhart y Moutet, 2005: 14).

Entretanto, en caso de que la estrategia de involucramiento no sea totalmente eficaz, otras acciones son implementadas por el capitalismo, como, por ejemplo, la gestión por metas/objetivos. Esta forma de gestión ejerce un papel central al vincular la realización de metas/objetivos, de calidad y cantidad, a la remuneración variable y a la evaluación individual, de forma explícita. Así también, al vincularla a la promoción e inclusive a la conservación del empleo, de forma implícita. O sea, el trabajador busca alcanzar las metas definidas por la empresa no sólo para tener una remuneración extra, sino también para ser mejor evaluado, tener una promoción, así como reducir el riesgo de ser despedido. Además, para la empresa, esa relación asegura “la percepción por parte de los trabajadores de que el esfuerzo es reconocido” (Pina y Stotz, 2011: 166).

Si para el capitalismo la gestión por metas/objetivos, denominada gestión “*by stress*”, es un instrumento de la

³ Calidad, en realidad, significa conformidad con un patrón, sea de producción o de realización de un servicio, teniendo como objetivo mantener y aumentar el ritmo del flujo. Así, no se debe esperar que esa calidad signifique un mejor producto y que sea más durable; muy por el contrario, ellos deben durar cada vez menos para mantener el flujo de la demanda.

organización del trabajo, para el trabajador, viene siendo una fuente de sufrimiento dentro y fuera del lugar de trabajo. Boisard *et al.* (2002) resaltan que, en la mayor parte de las veces, el trabajador queda imposibilitado de atender los objetivos de la producción y preservar la salud, dado que la urgencia los lleva a adoptar maneras más rápidas de trabajar, que no siempre resultan ser las más confortables o mejores para su salud y seguridad (Mathieu y Gorgeu, 2005).

Así, un último punto a ser destacado se refiere, justamente, a la relación entre el aumento de la intensidad y el aumento de la insalubridad del trabajo, como consecuencia de las dolencias físicas, psicológicas y mentales de los trabajadores (Askenazy, 2005). De esta forma, se plantea la cuestión de revelar las causas de la fatiga/cansancio en el lugar de trabajo, como indicador de la carga de trabajo soportada por el trabajador, y así también las consecuencias de esa situación para su salud.

En esta discusión, se tiene explicitada, cada vez más, la relación entre la organización del trabajo, el tiempo de trabajo (considerando las tres dimensiones) y la salud del trabajador:

Los horarios atípicos crecieron en el periodo entre 1995-2000. La intensidad del trabajo sentida por los trabajadores también presenció un crecimiento, en razón a los cambios en la organización de las empresas. Las fuertes presiones del ritmo son fuentes de insalubridad y de riesgos. Ellos son asociados a una percepción más pesimista de la relación entre trabajo y salud (Centre d'Études de l'Emploi, 2001: 1).

En este contexto, no son pocos los autores que consideran la actual organización del trabajo como sinónimo de degradación de las condiciones de trabajo (Askenazy, 2005; Gollac, 2005; Valeyre, 2006). Son destacadas, también, las cuestiones relacionadas con el aumento de la violencia doméstica dado el cansancio, la irritación, el miedo y la ansiedad; además del aumento de la dependencia química y del alcoholismo, así como del agotamiento y el suicidio (Seligmann-Silva, 2011; Dejours, 2009).

Askenazy (2005) cuestiona, inclusive, si podemos hablar de una nueva forma de organización o si sería, en realidad, una desorganización del trabajo y del tiempo de trabajo. Se cuestiona, también, si esas nuevas prácticas son naturalmente degradantes o si es la manera como ellas vienen siendo implantadas por el capitalismo, sin considerar la salud y la seguridad de los trabajadores, que explica la degradación de las condiciones de trabajo. De acuerdo

con el autor, “esta desorganización puede ser simplemente transitoria y, en este sentido, las prácticas innovadoras no estarían más asociadas a la intensificación” (Askenazy, 2005: 221). Entretanto, resalta que hasta el momento el agotamiento físico, psíquico y emocional es recurrente en el discurso de los trabajadores y no ha dado muestras de reducción.

Las disputas en relación con el tiempo de trabajo en Brasil

También en Brasil las disputas en relación con el tiempo de trabajo son antiguas y nacen juntamente con el proceso de industrialización (Cardoso *et al.*, 2009). Entretanto, desde finales de los años ochenta ya no existe más, en el plano macro-institucional, un movimiento de reducción de la jornada de trabajo. Ya son más de 20 años sin alteración, incluso con la “Campaña Nacional por la Reducción de la Jornada de Trabajo”, iniciada en 2003, por todas las centrales sindicales brasileñas. El foco principal de la campaña era la reducción de la jornada de trabajo de las actuales 44 horas semanales a 40 horas, la limitación mensual y anual de la hora extra, el aumento de su adicional, así como cambios en las reglas sobre la flexibilidad del tiempo de trabajo. A pesar de la acción sindical, se hace visible la dificultad de la movilización nacional de los trabajadores en relación con el tema, que se suma a la ausencia de apoyo por parte del gobierno y la fuerte resistencia de los empresarios. De forma que, hasta el año 2013, la reducción de la jornada de trabajo aún no fue conquistada en Brasil, manteniéndose en 44 horas semanales.

Además de ser una de las jornadas normales de trabajo más largas del mundo, se observa un porcentual muy elevado de trabajadores que realizan horas extras, dada la inexistencia de su limitación anual, así como el hecho de que el empleador no necesita solicitar permiso a ningún órgano cuando desea que sus trabajadores realicen horas extras (Calvete, 2006).

En realidad, en Brasil la hora extraordinaria ya ganó un carácter de ordinaria, como revelan los datos de la PED (Pesquisa de Empleo y Desempleo, DIEESE/SEADE). En 2011, 36% de los asalariados trabajaron más que la jornada legal de 44 horas. En el sector del comercio, ese porcentaje llega a casi 72% de los asalariados en Recife. Si para el sector patronal es más barato y práctico pagar horas extras que contratar un nuevo trabajador y después despedirlo, para el trabajador, en función de la baja remuneración, la hora extra significa una posibilidad individual de mayor ganancia.

De esa forma, la acción sindical encuentra una resistencia, tanto por parte de los empleadores como de los propios trabajadores en relación con la limitación de la utilización de las horas extras.

Si no hubo cambios en relación con la reducción de la duración normal y extraordinaria del tiempo de trabajo, en lo referente a su distribución, fueron diversas las legislaciones y negociaciones que tuvieron como foco el aumento de la flexibilidad. En el conflicto de intereses, el empresariado defendió con énfasis la mayor flexibilidad, en un contexto más amplio de continuidad en el proceso de reestructuración. La confluencia de ideas e intereses entre gobierno y empresarios, sobre todo hasta el año 2003, culminó en la desreglamentación de la estructura jurídica laboral brasileña, y la consecuente profundización de la flexibilización de las relaciones de trabajo (Pochmann, 1999).

En lo que se refiere específicamente a la flexibilidad del tiempo de trabajo, el cambio más importante se dio en 1998 con la implementación del “banco de horas”. Este cambio significó la anualización del tiempo de trabajo, o sea, la jornada adicional trabajada, en un momento, puede ser compensada en el plazo de un año y no más en una semana, como anteriormente. También, fruto de la fuerte presión patronal para la alteración en la legislación, se genera la Ley 10.101/2000, que autoriza el trabajo los domingos en el comercio.

Vale resaltar, todavía, que si entendemos la flexibilidad como la capacidad de responder efectivamente a circunstancias de cambio, podemos decir que ella es parte de la realidad brasileña desde hace mucho tiempo. Aun antes de los años noventa ya había una infinidad de posibles respuestas patronales frente a las fluctuaciones en la carga de trabajo: hora extra; contrato de trabajo para tiempos específicos; trabajo en turnos; compra de vacaciones; trabajo nocturno; vacaciones colectivas obligatorias; reducción de los salarios y de la duración del trabajo; así como la facilidad en los procesos de despido.

En lo referente a la dimensión de la intensidad del tiempo de trabajo, en Brasil esta cuestión es aún poco discutida en el medio académico, está prácticamente ausente del proceso de negociación colectiva, así como de las legislaciones laborales. Asimismo, no existen investigaciones nacionales que posibiliten comprender la intensidad, así como sus causas y consecuencias, lo cual contribuye a mantener su invisibilidad. La mayor parte de las veces la discusión queda reducida a los intelectuales, que tienen como centro de interés la cuestión de la salud del trabajador.

Seligmann-Silva *et al.* (2010) resaltan la necesidad de ampliar dicho foco para discutir sobre la salud del traba-

jador, incluyendo la cuestión de la organización y de la intensidad del tiempo de trabajo. De acuerdo con esos autores, la actuación de los médicos siempre tuvo como referencia los elementos objetivos, visibles y mesurables, que pudiesen tener algún impacto en la salud física del trabajador. Entretanto, el actual perfil de enfermedad de los trabajadores indica que existen otras perspectivas que precisan ser consideradas.

Un buen ejemplo son las afecciones músculo-esqueléticas, las LER/DORT que, a diferencia de otras enfermedades, arremeten contra “los trabajadores cuyas actividades laborales no exigían altos gastos energéticos y su etiología no podía ser encuadrada en factores de riesgo tradicionales: físicos, químicos y biológicos” (Seligmann-Silva *et al.*, 2010: 185). Así, los nuevos problemas de salud evidencian la complejidad que envuelve la evaluación de la relación entre el proceso salud/enfermedad y el trabajo realizado (Seligmann-Silva, 2011).

Una de las raras investigaciones existentes sobre la intensidad (Dal Rosso, 2008) revela que para 43.2% de los trabajadores entrevistados el trabajo está más intenso en los últimos años⁴. Cuando analizamos algunos sectores como el de la telefonía, la comunicación y la salud privada, por ejemplo, ese porcentaje sube a 57%. Si nos focalizamos en alguna de las formas de intensificación, como la gestión por metas/objetivos, el porcentaje de trabajadores que declara sentir una presión mayor en el trabajo es de 56.8%. Más de una vez, el autor resalta que la situación es muy diferente en cada uno de los sectores. En el sector bancario, de telecomunicación, así como salud y educación privada, 98% de los trabajadores destacan el aumento de la presión en función de la gestión por metas/objetivos (Dal Rosso, 2008).

Asimismo, el autor subraya que, por el hecho de que el trabajo pasa actualmente por un proceso de transformación en función de la exigencia de mejores resultados materiales e inmateriales, el trabajador debe exigir más sus propias energías físicas, mentales y sociales. Como consecuencia, nuevos problemas de salud se suman a los antiguos. En la misma pesquisa, 24.6% de los trabajadores declaran que ya tuvieron problemas de salud recurrentes ocasionados por el trabajo y 18.9% afirman ya haber solicitado un certificado médico debido a la sobrecarga en el trabajo (Dal Rosso, 2008).

⁴ Los ítems investigados por Dal Rosso (2008) fueron: alargamiento de la jornada de trabajo, acumulación de tareas, polivalencia, versatilidad y flexibilidad, ritmo y velocidad y gestión por resultado.

En mi investigación de doctorado con los trabajadores metalúrgicos⁵, éstos también relataron que su trabajo sufrió un fuerte proceso de intensificación desde mediados de los años noventa. De acuerdo con los trabajadores, fue la combinación entre dos formas de flexibilización –el banco de horas y la rotación de función (la multitarea y la polivalencia)–, lo que más contribuyó a intensificar el tiempo de trabajo. Tal combinación expone a los trabajadores a un tiempo de trabajo intenso en todo momento y en todos los espacios. Esto porque, cuando la demanda por producción se muestra elevada, el trabajador es llamado a laborar; cuando no, él debe quedarse en casa –para descansar las horas positivas del banco de horas o es colocado en vacaciones individuales y colectivas–. Una vez llamado a laborar, él es colocado en aquella función o sector donde existe mayor demanda de trabajo, posibilitado por la multifunción.

Otros cambios técnico-organizacionales y de gestión también fueron apuntados por los trabajadores como causantes de la mayor intensidad del tiempo de trabajo, entre ellas: las nuevas líneas de montaje (que impiden al trabajador realizar su trabajo más rápido y así conseguir un tiempo libre para descansar o ir al baño), las demisiones, la tercerización (dado que a las tareas ya existentes se sumaban aquellas relacionadas con la reparación de productos defectuosos provenientes de terceras empresas), la necesidad de realizar cada vez más tareas en un tiempo menor y con mayor calidad, las metas definidas en la Participación de los Lucros y Resultado (PLR), así como la reducción de las pausas colectivas e individuales se suman a todos esos cambios en el lugar de trabajo, el contexto de altas tasas de desempleo (Cardoso *et al.*, 2009).

Entretanto, a pesar de todos esos cambios que están aconteciendo en la organización del trabajo, del punto de vista de la negociación, en la investigación que realizamos con acuerdos y convenciones colectivas de diversas categorías profesionales⁶, quedó evidente que el tema aún no es parte del proceso de negociación colectiva (Cardoso *et al.*, 2011). Considerando las tres dimensiones del tiempo de trabajo (duración, distribución e intensidad), y a pesar de un gran número de cláusulas presentes en los acuerdos y

convenciones colectivas, éstas avanzan poco en relación con lo que está establecido en la ley (Cardoso *et al.*, 2011).

Es preciso adicionar que en los acuerdos y convenciones colectivas están prácticamente ausentes cláusulas relacionadas con el control de la intensidad del tiempo de trabajo, en total consonancia con la legislación brasileña, que también no estipula reglas sobre este asunto. Dal Rosso destaca que, por no existir ley respecto de la intensidad, no existen parámetros sobre los cuales los agentes puedan abrir paso a las infracciones. De esa forma, la ausencia de una legislación dificulta, aún más, la aceptación patronal en las negociaciones.

Considerando la relación entre la organización del trabajo, la intensidad y la salud del trabajador, en el análisis del contenido de los acuerdos y convenciones colectivas también están prácticamente ausentes los temas relacionados con la organización del trabajo. Por ejemplo, las pocas cláusulas acerca de la polivalencia tratan de la cuestión de la remuneración, dentro de una discusión sobre “Plan de Cargos y Salarios”, sin hacer cualquier referencia al posible aumento de la intensidad o consecuencias para la salud.

También fueron analizadas las cláusulas sobre salud para verificar si se hacía alguna referencia a la cuestión de la organización o gestión del trabajo, así como a la intensidad. De forma general, podemos decir que las cláusulas negociadas no hacen referencia a las posibles causas de enfermedades y accidentes de trabajo, o sea, a la organización o gestión del trabajo, a la carga de trabajo, al ritmo/cadencia, a la reducción de efectivos, a las metas contradictorias entre calidad y cantidad, a la falta de autonomía o a los plazos cortos. El foco normalmente gira en torno a la cuestión financiera (adicional a la peligrosidad y a la insalubridad) o de la necesidad del trabajador de usar uniforme y equipamiento de protección individual. Un ejemplo que demuestra bien esa situación es una cláusula sobre la prevención del estrés. Su contenido prevé acciones como tener música ambiente tranquila, plantas en el lugar de trabajo, realización de gimnasia y equipamientos adecuados, mas no hace ninguna referencia a los cambios necesarios en la carga de trabajo o en cualquier otro ítem de la organización y gestión del trabajo.

Vale resaltar, entretanto, que esa dificultad con la cual los trabajadores negocian temas vinculados a la intensidad del tiempo de trabajo no es una característica del momento presente. Desde los años ochenta, cuando hubo un fuerte proceso de negociación colectiva, en el cual se incluyeron diversos temas en los acuerdos y convenciones colectivas, la cuestión de la organización del trabajo quedó fuera de

⁵ Cuyo título es “Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores”, 2007.

⁶ Este estudio fue realizado a partir de las informaciones contenidas en el Sistema de Acompañamiento de Contrataciones Colectivas del DIEESE (SACC-DIEESE), teniendo como base los acuerdos y convenciones colectivas de trabajo registrados para el año 2009. En ese año fueron registrados los contratos colectivos de trabajo de 197 unidades de negociación, lo que representa 90% del panel anual del sistema.

ese proceso. En los raros casos de cláusulas negociadas sobre el tema, éstas apenas preveían la comunicación al sindicato cuando existiese la implementación de alguna innovación tecnológica y entrenamiento del trabajador (Cardoso *et al.*, 1998).

Los años noventa, a su vez, en un contexto de rápida y fuerte apertura de la economía, fueron marcados por la dificultad de las organizaciones sindicales para incidir en cuestiones nuevas en la agenda de negociación. Entre los temas ausentes, muchos estaban relacionados con la intensidad del tiempo de trabajo. La preocupación central de la pauta sindical, durante ese periodo, fue el mantenimiento de los empleos ante la fuerte inversión empresarial en innovaciones organizacionales y tecnológicas que, en mucho, contribuyeron al aumento de la intensidad del tiempo de trabajo, en un escenario de altas tasas de desempleo (Cardoso *et al.*, 1998).

A partir del año 2000, lo que se verifica en el proceso de negociación colectiva en relación con el tiempo de trabajo es que, a pesar de la movilización de los trabajadores, aún son pocas las conquistas en el ámbito de la categoría profesional. Así, de forma resumida, podemos decir que Brasil tiene una jornada de trabajo de larga duración —ya que a las 44 horas semanales se suman aún la realización de horas extra—, un tiempo de trabajo extremadamente flexible e intenso, considerando también que las últimas grandes alteraciones en la legislación, sobre el tiempo de trabajo, favorecieron a los empresarios en detrimento de los trabajadores.

Consideraciones finales

Este artículo trató sobre las disputas en torno al tiempo de trabajo, a partir de los años noventa, considerando sus tres dimensiones: duración, distribución e intensidad. El principal foco de análisis fue la intensidad del tiempo de trabajo, considerando sus causas y consecuencias, justamente por el hecho de que esta dimensión es la menos aparente para la sociedad y, consecuentemente, menos discutida por los diversos actores sociales.

En lo referente a la dimensión de la duración del trabajo, vimos que existe un movimiento de convergencia hacia una jornada de 40 horas semanales. Por otro lado, de acuerdo con los datos de la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo, de 2011, 31% de los trabajadores afirmaron que les gustaría reducir la jornada de trabajo (Eurofound, 2011). Además, apenas 30% de los trabajadores respondieron que su horario de trabajo se adapta muy bien a sus compromisos sociales (Eurofound, 2011).

No obstante, si la duración del tiempo de trabajo está reduciéndose, podemos preguntarnos por qué los trabajadores desean tener un tiempo de trabajo aún más corto y, todavía, por qué la mayoría considera que este tiempo no se adapta muy bien a la vida fuera del lugar de trabajo. Uno de los factores es, sin duda, el hecho de que existe una gran dispersión al comparar diferentes países, sectores, categorías profesionales o tipos de contrato. El caso de Brasil, como vimos, es un óptimo ejemplo, pues la jornada de trabajo aún es de 44 horas, siendo que a éstas pueden sumarse hasta dos horas extras por día.

Además de eso, vimos también que existe una ampliación oculta de la duración del tiempo de trabajo. Conforme los datos de la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo, de 2010, 16% de los trabajadores respondieron que trabajan, en el tiempo libre, una o dos veces por semana. En Brasil, cerca de 54% de los entrevistados por la investigación del IPEA declaran que tienen mucha dificultad para desconectarse del trabajo, sea porque tienen que mantenerse preparados para la realización de actividades extraordinarias, o porque precisan planificar, desarrollar e, inclusive, estudiar alguna actividad relacionada con el trabajo (IPEA, 2012).

Asimismo existe, paralelamente, un aumento de la flexibilidad, con la creación y ampliación de los llamados tiempos atípicos de trabajo, así como la compensación y contabilización del tiempo de trabajo, teniendo como referencia el año y no así la semana o el mes. Vale resaltar que la flexibilidad es definida en función de las necesidades del capitalismo y no del trabajador y que, en la mayor parte de las veces, impide que éste programe y organice su vida fuera del lugar de trabajo.

Un tercer punto que contribuye a que los trabajadores no estén satisfechos con el tiempo de trabajo es el hecho de que éste sea cada vez más intenso, lo cual produce una elevación del nivel de esfuerzo físico, psicológico y emocional, que genera un cansancio extremo y enfermedad. Esto porque las nuevas formas de organización del trabajo, implantadas por el capitalismo, buscan aumentar el flujo de la producción/servicio, su variedad y su capacidad de responder rápidamente a las fluctuaciones del mercado, con un porcentual cada vez menor de trabajadores. Una organización que puede ser adjetivada como cabal y flexible, así como también incierta e intensa.

En este contexto, son innumerables las fuentes de intensificación del tiempo de trabajo al que están siendo sometidos los trabajadores: mayor ritmo; mayor densificación del tiempo, con reducción de las pausas y de

las llamadas “porosidades”; multiplicación de las tareas; multifuncionalidad; plazos cada vez más rígidos y cortos; interrupciones frecuentes de una tarea para la realización de otra; necesidad de reacción cada vez más inmediata y urgente; mudanzas cada vez más frecuentes, que exigen más tiempo de aprendizaje de las nuevas tareas y amplia gama de normas a ser seguidas por los trabajadores. A su vez, la gestión por objetivos/metras viene siendo subrayada como una de las principales causas de la intensificación del tiempo de trabajo, al presionar a los trabajadores para la realización de más trabajo (Dal Rosso, 2008).

Al analizar las conversaciones de los trabajadores metalúrgicos en mi tesis de doctorado, por ejemplo, quedó explícito que el flujo tenso e intenso, característica principal del tiempo dentro de la fábrica, se extiende fuera de ésta, lo cual nos ayuda a comprender cómo los trabajadores entrevistados, que inclusive ya tenían una jornada de trabajo menor que la prevista en ley, explicitaban, muy fuertemente, que el tiempo de trabajo ocupaba casi las 24 horas del día. O sea, el tiempo dentro del lugar de trabajo es sentido como intenso y presionado; el tiempo fuera será marcado por el cansancio y por la dificultad de vivir otras experiencias. Lo que presiona no es apenas la cantidad de horas trabajadas, sino también la calidad de ese tiempo.

De esta forma, podemos percibir el papel central que viene siendo ocupado por la intensidad del tiempo de trabajo. Si en el siglo XVIII eran las largas jornadas que más contribuían a las enfermedades, accidentes y muerte de los trabajadores; ahora es la intensidad que ocupa ese espacio, siendo que, muchas veces, existe un cúmulo de determinantes. Parece plausible considerar que la duración elevada del tiempo de trabajo y una fuerte intensidad sean fenómenos exclusivos, dado que son formas diferentes de que el trabajador realice una carga de trabajo excesiva. Entretanto, en muchos países, como en Brasil, esas formas se acumulan, es decir, una duración del tiempo de trabajo, un tiempo de trabajo muy flexible, y también intenso.

A pesar del aumento de estudios en varios países sobre el tema de la intensidad, aún son pocas las discusiones, negociaciones y legislaciones que consideran la relación entre ambiente de trabajo, organización del trabajo, intensidad y proceso de enfermedades. Diversas son las razones para esa situación. No apenas debido a la propia dificultad de comprender cómo la intensidad se realiza en el lugar de trabajo, de observarla y distinguirla de otras manifestaciones, mas, sobre todo, porque realizar esa discusión significa cuestionar a la organización y gestión del trabajo, cuestiones vistas por el capitalismo como de cuño privado, donde ni los trabajadores ni el Estado deben intervenir.

En el caso de Brasil, específicamente, para ayudar a la visualización de la intensidad, sería necesaria la construcción de una encuesta amplia y nacional sobre las condiciones de trabajo y la salud del trabajador, que posibilitase la comprensión tanto de las especificaciones de la intensidad en cada sector o micro-sector, como la captura del movimiento general de la intensificación. Sería importante, también, el cruzamiento de esas informaciones con el tiempo que el trabajador está sometido a la intensidad, o sea, la duración y la distribución del tiempo de trabajo. Entretanto, sabemos que la construcción de los conocimientos e informaciones sobre la intensidad no garantiza su inclusión en el debate político, considerando que el tiempo de trabajo está en el centro del conflicto entre el trabajo y el capitalismo.

Es decir, existen dos cuestiones que requieren ser pensadas separadamente, a pesar de su interrelación: la primera es la construcción de instrumentos que posibiliten el conocimiento del significado de la intensidad del tiempo de trabajo, sus causas, formas de manifestación y consecuencias para la vida del trabajador, dentro y fuera del lugar de trabajo; la segunda es, a partir de ese conocimiento y considerando la inexistencia de reglas pre-existentes sobre el asunto, la producción de normativas en los espacios micro, meso y macro, que puedan regular e impedir que la organización del trabajo continúe intensificando el tiempo de trabajo, al punto de llevar a la enfermedad y hasta al suicidio de los trabajadores.

Referencias

- Alves, G. (2011). *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. Sao Paulo: Boitempo.
- Askenazy, P. (2005). “Sur les sources de l’intensification”. *Revue économique*, 56(2), 217-236.
- Boisard, P. et al. (2002). *Temps e travail: l’intensité du travail*. Luxemburgo: Fondation Européenne pour l’Amélioration des Conditions de Vie et de Travail (Eurofound).
- Calvete, C. (2006). “Redução da jornada de trabalho: uma análise econômica para o Brasil”. (Tesis de doctorado). Universidade Estadual de Campinas.
- Cardoso, A. C. M. et al. (2011). “Tempo de trabalho no Brasil: o negociado e o não negociado”. XII Encontro Nacional da Abet. João Pessoa. Anais ABET.
- Cardoso, A. C. M. et al. (2009). *Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador*. Sao Paulo: Annablume.

- Cardoso, A. C. M. et al. (2007). "Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: vivências cotidianas de trabalhadores". (Tesis de doctorado). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas-USP.
- Cardoso, A. C. M. et al. (1998). "A difícil negociação do emprego em diversos espaços de ação sindical". En Carvalho Neto, A. (org.), *Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90*. Belo Horizonte: IRT/PUCMG.
- Cataldi, M. J. (2011). *Stress no meio ambiente de trabalho*. 2a. ed. Sao Paulo: LTR.
- Centre d'Études de l'Emploi (CEE) (2001). "Contraintes de temps dans le travail et risques pour la santé en Europe". 47.
- Dal Rosso, S. (2008). *Mais trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea*. Sao Paulo: Boitempo.
- Dal Rosso, S. (1996). *A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu*. Sao Paulo: LTR.
- Dejours, C. (2009). *Souffrance en France*. Paris: Editions du Seuil.
- Davezies, P. (2001). "Charge de travail et enjeux de santé". Colloque: négocier la charge de travail entre performance organisation et conditions de travail, Paris.
- Durand, J. P. (2004). *La chaîne invisible: travailler aujourd'hui: flux tendu et servitude volontaire*. Paris: Seuil.
- Fernex, A. (1998). "Intensité du travail, définition, mesure, évolutions: premiers repérages". *Etudes et Recherche*, L'ISERES, 169.
- Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail (Eurofound) (2011). *Evolução ao longo do tempo: primeiras conclusões do quinto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho*. Luxemburgo.
- Gaulejac, V. de (2005). *La société malade de la gestion*. Paris: Editions du Seuil.
- Gollac, M. (2005). "L'intensité du travail". *Revue économique* 56(2), 217-236.
- Hirata, H. (1996). "Introduction: le travail des femmes: nouveaux partages, nouvelles divisions". En Hirata, H. y Senotier, D., *Femmes et partage du travail (7-20)*. Paris: Syros.
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) (2012). "Trabalho e tempo livre". En *Texto para discussão 1767*. Brasília: IPEA.
- Jégourel, M. (2010). "L'intensité du travail: enquêtes dans les industries chimique sur les tensions entre concept et activité". (Tesis de doctorado). Universidad de Provence.
- Lee S. et al. (2009). *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global e comparada*. Secretaria Internacional do Trabalho. Brasília: OIT.
- Légeron, P. (2003). *Le stress au travail*. Paris: Odile Jacob.
- Lerouge, L. (2009). *Risques psychosociaux au travail, Étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal*. Paris: L'Harmattan.
- Linhart, D. y Moutet, A. (2005). *Le travail nous est compté: la construction des norms temporelles du travail*. Paris: La Découverte.
- Linhart, D. y Moutet, A. (2004). *La modernisation des entreprises*. Paris: Éditions La Découverte.
- Marx, K. (1985). *O capital*. V. I. 12a. ed. Sao Paulo: Bertand Brasil.
- Mathieu, R. y Gorgeu, A. (2005). "O trabalho operário é sustentável? Uma ilustração na indústria automotiva na França". (Mimeografiado).
- Parent-Thirion, A. et al. (2007). "Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail". Luxemburgo: Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail.
- Pina, J. A. y Stotz, E. N. (2011). "Participação nos lucros ou resultados e o banco de horas: intensidade do trabalho e desgaste operário". *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Dossiê: O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental dos trabalhadores*, 11, 36(123), 162-176.
- Pochmann, M. (1999). *O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século*. Sao Paulo: Contexto.
- Sennett, R. (2000). *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. 4a. ed. Rio de Janeiro: Record.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. Sao Paulo: Cortez.
- Seligmann-Silva, E. et al. (2010). "Saúde do trabalhador no início do século XXI". *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Dossiê: O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador I*, 35(122).
- Seligmann-Silva, E. et al. (2010). *Saúde do trabalhador no início do século XXI*. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. Dossiê: O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador II*, 36(123).
- Valeyre, A. (2006). "Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union Européene: des situations contrastées selon les formes d'organisation". Centre d'Étude de l'Emploi, 73.
- Zarifian, P. (2001). *Temps et modernité: le temps comme enjeu du monde moderne*. Paris: L'Harmattan.

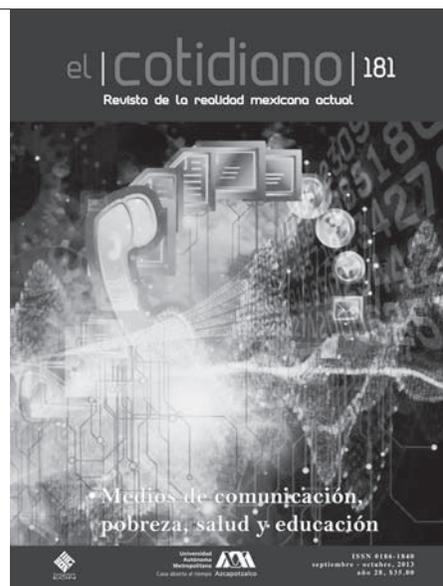
EL Cotidiano

Complete su colección. Al suscribirse solicite hasta 12 diferentes ejemplares de la revista bimestral.

EL Cotidiano

Precios de suscripción (6 ejemplares):

- \$ 255.00 En el D.F.
- \$ 340.00 En el interior de la República
- 45.00 USD En el extranjero



Formas de pago:

- * Cheque certificado a nombre de la Universidad Autónoma Metropolitana
- * Efectivo

Información y ventas:

☎ 53 18 93-36

Apartado postal 32-031, C.P. 06031, México, D.F.

✂

SUSCRIPCIONES

Fecha: _____

Adjunto cheque certificado por la cantidad de: \$ _____ a favor de la UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA, por concepto de suscripción y/o pago de (____) ejemplares de la revista **El Cotidiano** a partir del número (____)

– Deseo recibir por promoción los números: _____

Nombre: _____

Calle y número: _____

Colonia: _____ Código postal: _____

Ciudad: _____ Estado: _____

Teléfono: _____

– Si requiere factura, favor de enviar fotocopia de su cédula fiscal

RFC _____ Dom. Fiscal _____