

HORÁRIOS DE TRABALHO – A SABEDORIA DOS EQUILÍBRIOS

Nos últimos meses têm sido várias as notícias sobre as alterações à legislação laboral acordadas na concertação social e que deram corpo a uma proposta de lei. Nestas alterações mais uma vez a questão dos horários de trabalho, e em especial o «banco de horas», estiveram no centro dos debates e de alguma polémica, pois como é sabido aquele acordo não foi consensual na concertação social nem na sociedade portuguesa.

Efectivamente, a questão dos horários de trabalho tem estado no centro dos acordos e desacordos ao longo dos mais de quarenta anos de democracia. Em todos os países esta questão, histórica para os sindicatos, faz parte do diálogo social e de acordos de empresa dos diferentes sectores económicos. Sabemos que a própria Doutrina Social da Igreja aborda esta questão e os movimentos de trabalhadores de inspiração cristã são muito sensíveis ao problema, dadas as implicações que os horários de trabalho podem ter para a saúde e vida social dos trabalhadores e para o equilíbrio entre a vida profissional e familiar, direitos sociais fundamentais nas sociedades democráticas.

Nos últimos anos a flexibilização das condições de trabalho tem sido crescente em quase todos os países com a justificação de que aumentou a competitividade global, a imprevisibilidade e instabilidade dos negócios. Os horários de trabalho têm sido também flexibilizados para responder a estes problemas. Porém a flexibilização tem limites que são os direitos individuais e colectivos dos trabalhadores.

Os riscos de um «banco de horas» fora da negociação colectiva

O chamado «banco de horas» grupal, foi introduzido na revisão do Código do Trabalho de 2009. Este «banco de horas», de grupo ou individual, é a possibilidade de se trabalhar mais horas por dia/semana até um certo limite anual em momentos em que a empresa tem um pico de actividade, sendo posteriormente compensado o trabalhador com tempo livre. No entanto, o Código de 2009 estabelecia que a introdução do «banco de horas» grupal tinha que ser objecto de negociação colectiva, ou seja, deixava a cada sector e empresa o estabelecimento destes horários de trabalho. Apesar das limitações existentes, nomeadamente no que respeita ao grande número de horas que se poderia instituir, o facto de estar estabelecido por negociação colectiva evitou abusos na utilização deste mecanismo. Em 2012 foi introduzido o «banco de horas» individual para dar mais margem de manobra às empresas no estabelecimento dos horários de trabalho sem interferência dos sindicatos.

As alterações à legislação introduzidas agora, salvo modificações que possam ainda ocorrer no debate da AR, submetem a referendo dos trabalhadores de cada empresa o estabelecimento do «banco de horas». Ora, esta é uma forma de dar a volta ao problema sem resolver essencialmente o problema. É uma alteração perigosa pois introduz pela primeira vez na legislação laboral o mecanismo do referendo na empresa. Isto levanta muitos e complexos problemas. Primeiro deixa a decisão de criar o «banco de horas» à empresa desde que a proposta seja confirmada por referendo dos trabalhadores que estão naturalmente numa situação de inferioridade face à gestão/patrão. Segundo, marginaliza o papel essencial dos sindicatos dado que a lei não lhes vai dar qualquer papel para além de vigilantes dos referendos. Agravando esta situação a realidade é que apenas 8% das empresas portuguesas com mais de 10 trabalhadores possuem uma estrutura representativa dos trabalhadores.

Horários devem ter em conta os interesses de ambas as partes

Nas pequenas empresas o processo será acompanhado pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT). Ora, a ACT que não acompanha, por falta de meios, outros processos graves de violação da legalidade laboral como poderá acompanhar milhares de processos para instituir «bancos de horas»? Tudo indica assim que cada vez mais o estabelecimento dos horários de trabalho em várias empresas apenas terá em conta os seus interesses económicos. Por outro lado, este mecanismo significa menos rendimento para os trabalhadores na medida em que trabalham mais horas para além do tempo normal e contratual sem a devida remuneração, apenas compensados em tempo livre. É efectivamente uma desvalorização do trabalho e do direito do trabalho.

Em conclusão qualquer flexibilização de horários que implique ultrapassar os tempos máximos previstos na lei, no caso português as oito horas diárias e 40 semanais, deveria ser sempre fruto da negociação coletiva, um instrumento núcleo de um verdadeiro diálogo social, indispensável para dar algum equilíbrio entre o capital e trabalho e. Em caso de conflito nesta matéria a primazia deve ser dada ao trabalho, ou seja ao trabalhador e à sua família. A economia deve estar ao serviço do ser humano e da sua realização pessoal!

Out 1, 2018 - 11:30

Liga Operária Católica/Movimento de Trabalhadores Cristãos