

Sessão III - Organização tempo trabalho

NOTAS SOBRE

Organização do tempo de trabalho

BIBLIOGRAFIA

L'aménagement du temps, de Jacques de Chalendard - 1971

L'horaire libre dans l'entreprise - Zumstag, 1971

Chômage et capitalisme contemporaines - Hugues, 1971

REVISTAS:

Horaire de travail à la carte? de Jacques Barraux in "Entre
prise" n.º. 837.

Les horaires flexibles, in "Personnel" n.º. 142, Maio de 1972
Les salariés peuvent-ils autogérer leur temps de travail?
in "Le monde", 28/4/71.

Horaires à la carte. Mais que paie la note? in "Politique
Heddo" n.º. 8, 23/12/71

Les horaires mobiles sont-ils préférables? in "Economie et
Humanisme" n.º. 206 - Julho/Agosto de 1972

Seminário da O.C.D.E. sobre "L'Aménagement du temps de tra
vail" (Setembro 1972) in "L'Usine Marvelle" n.º. 40 de 5 de
Outubro de 1972.

RELATÓRIOS:

Aménagement des jours de repos hebdomadaire - Rapport (ATRAL (Comité pour l'étude et aménagement des temps de travail et des temps de loisirs dans la région parisienne), M. Delforge
L'horaire variable ou libre - Rapport du Groupe L'étude réuni à la demande du 1er. Ministre, Paris 28 de Abril de 1972.

1º. Do conceito de duração do trabalho ao conceito de organização do tempo de trabalho.

1.1. Conceitos jurídicos de "duração do trabalho" no direito vigente português.

Fundação Cuidar o Futuro

O Regime Jurídico do Contrato Individual do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº. 49 408 de 24 de Novembro de 1969 não define duração do trabalho. Define apenas "período normal de trabalho (art. 45) deste modo:

"O número de horas de trabalho que o trabalhador se obrigou a prestar" não define horário de trabalho (art 49).

No Novo Regime Jurídico da Duração do Trabalho - Decreto-Lei nº. 409/71 também não se define "duração de trabalho" nem "período normal de trabalho". Define-se (art. 11) horário de trabalho nº. 2.

"Entende-se por "horário de trabalho" a determinação das horas do início do termo do período normal de trabalho diário bem assim como dos intervalos de descanso."

1.2. Conceitos jurídicos de duração do trabalho no direito de cinco países da C.E.E. segundo um documento do Conselho Nacional de Trabalho (C.N.T. - D. 68 - Bruxelas 13/2/68).

Lei belga:

O art. 4º. a) 2 da Lei de 15 de Julho de 1964 define duração do trabalho:

"Duração do trabalho o tempo durante o qual o pessoal está à disposição do empregador".

ALEMÁNHA:

Art. 2º da Lei de base de 30 de Abril de 1938

O tempo que decorreu entre o início e o tempo do trabalho com exclu
são das ~~pausas~~ Fundação Cuidar o Futuro ~~pausas~~ interrupções de trabalho im
postas por Lei. O tempo que decorre à espera do trabalho e durante o
qual o trabalhador está à disposição da entidade patronal no lugar que
este lhe designou está incorporado na duração do trabalho.

É igualmente considerado como duração do trabalho o tempo consagrado
a trabalhos executados no domicílio ou atelier pessoal do trabalhador
(normalmente ocupado na empresa) ou, em certos casos, fora da empresa,
por conta do empregador.

No caso do trabalhador ao serviço de várias patrões a limitação legal
da duração do trabalho aplica-se à duração total dos trabalhos execu
tados para os diversos empregadores.

FRANÇA:

Lei de 28 de Agosto de 1948 - art.º 1.º.

Consagrar o princípio do "trabalho efectivo", dizendo que a Lei de 21 de Junho de 1936 se deve entender como trabalho efectivo, com exclusão do tempo necessário a vestirem-se ao "casse-craite", assim como períodos de inactividade em indústrias determinadas por decreto (por exemplo: o tempo de descida e subida às minas subterrâneas é considerada trabalho efectivo).

ITÁLIA:

Art.º 3.º. do Decreto-Lei 15 de Março de 1923

O cálculo da duração legal do trabalho só entra em linha de conta com o trabalho efectivo. Considera trabalho efectivo o que exige uma aplicação assídua e contínua.

PAÍSES BAIXOS:

A lei de 1919 sobre o trabalho, entende por trabalho todas as operações efectuadas numa empresa.

A jurisprudência que este conceito se deve entender como toda a prestação que exija um certo esforço corporal ou intelectual (um empregado do comércio "trabalha" no sentido da Lei quando descansa à espera que apareçam clientes)

DERROGAÇÕES:

As legislações dos cinco países da C.E.E. sobre os quais incidiu este estudo comprovativo, prevêm a possibilidade de derrogações permanentes ou temporárias para satisfazer exigências profissionais ou técnicas bem determinadas (casos de vigência, trabalhos preparatórios, trabalho sazonal, etc.) ou flutuações de conjuntura ou em resposta a imperativos técnicos.

2. Problema das opções em matéria de gestão do tempo de trabalho -
- síntese conclusiva da Conferência da O.C.D.E., realizada em Setembro de 1972, em Paris.

O problema das opções tem que ver com este triângulo:

Fundação Cuidar o Futuro

repartição de rendimentos  gestão do tempo de trabalho

A que nível de rendimento é que se podem considerar as opções, a que nível é que o não-trabalho determina a opção?

O que vão as pessoas escolher: um suplemento de fazer ou um suplemento de rendimento?

Para além do nível de rendimento em que começam a pôr-se as opções ainda há que entrar em linha de conta com as motivações pessoais (conhecimento do leque de opções; experiência e educação; conhecimento das tendências a nível individual; educação do consumidor) e com as restrições estruturais.

A definição de uma política - sistemas rígidos ou flexíveis (os sistemas cada vez mais flexíveis são irreversíveis), não pode desligar-se da ética. A ética do trabalho tem sido o motor do crescimento, qual poderá vir a ser a consequência da ética do anti-trabalho? Este problema não foi considerado como alternativa ao crescimento. O desenvolvimento deve ser visto numa perspectiva de contabilidade nacional e de contas da população: pessoas melhores em vez de mercadorias melhores.

As alternativas que se põem em matéria de opções parecem poder reconduzir-se a 3 esquemas / que jogam com quatro variáveis:

Esquema A:

1. redução do horário semanal
2. aumento de período de férias

Esquema B:

3. antecipação da idade de reforma

Esquema C:

4. aumento de tempo disponível para ensino e formação

Estas opções só se põem, atingidos determinados patamares considerados irreversíveis:

- redução do horário semanal até 40 horas. É a partir das 36 horas que as outras hipóteses entram em linha de conta.
- férias, a partir de 5 - 6 semanas. É a partir deste patamar que a hipótese 3 é escolhida.
- antecipação da idade de reforma: 60 anos para os homens e 55 para as mulheres.

A 4.^a hipótese prevê 3 interrupções da vida activa para ensino e formação.

Seria desejável encontrar o ponto de equilíbrio destas 4 variáveis.

3. Alguns tópicos do relatório do grupo de estudos reunido a pedido do Primeiro Ministro da França para os problemas postos pela organização do tempo de trabalho ao nível da jornada de trabalho.

O presidente deste grupo de estudo foi Jacques Chalendar que apresentou o relatório final em 28 de Abril de 1972.

Passando em revista os diversos sistemas de horários de trabalho e caracterizando-os, apontam-se os horários impostos e os horários que comportam uma certa margem de liberdade.

Deste 2.^o grupo distingue 3 tipos de horário:

Um 1.^o tipo que os suíços chamam "horário à escolha" comporta a possibilidade para o pessoal escolher de uma maneira fixa, entre os diferentes horários impostos pela direcção o que convém mais. Por exemplo: jornada contínua com uma curta pausa para a refeição ou interrupção longa à volta do meio dia, que permita ir a casa.

Um 2.^o tipo que os suíços chamam horário individual é um pouco mais flexível. O pessoal pode escolher por si mesmo as suas horas de chegada e partida, utilizando margens móveis fixadas pela direcção, na dupla condição de manter em cada dia o compromisso da presença regulamentar e de manter o horário escolhido durante um período mais ou menos longo, previamente determinado.

Um 3º. sistema - o do horário variável ou livre, suprime as restrições que comportam as duas fórmulas procedentes.

Este 3º. sistema implica:

a) - uma redução da duração durante o qual todos os trabalhadores de um estabelecimento ou de um serviço determinado têm obrigação de estar simultaneamente presentes no trabalho. Este período é a margem fixa.

b) A possibilidade deixada ao assalariado, fora da ou das margens fixas de escolher quotidianamente as suas horas de início e termo de trabalho, utilizando as margens móveis. O trabalhador tem de respeitar um tempo de presença média.

c) Uma maior amplitude, que provem da utilização das margens móveis.
Problemas que o sistema levanta.

Para as empresas:

- Necessidade de proceder a estudos prévios antes de ser tomada qualquer decisão

- Informação muito ampla do pessoal e dos quadros
- Investimentos, tendo em vista sistemas de controle
- O tempo de comunicação fica restringidos à margem fixa.
- Risco de mudança constante por parte do trabalhador.

Para os trabalhadores:

- Não sendo o horário livre aplicável a todas as categorias de pessoal dá origem a discriminações.

- Certas ausências que a empresa aceitava por não as poder imputar ao tempo de trabalho passam a não ter justificação, dado

a utilização do período de não-trabalho.

- O horário livre implica um controle estrito do tempo total de presença.

Resultados obtidos.

Para as empresas:

- Produtividade e rendimento
- Diminuição dos "estrangulamentos" nas entradas e saídas.
- Diminuição de acidentes
- O absentismo de curta duração ("pannes" do despertar) não se transformam em dias de indisposições.
- Certa diminuição de horas extraordinárias
- Diminuição de conflitos (a maior liberdade é a acompanhada de maior responsabilidade); entendimento mútuo, evolução favorável nas relações entre o pessoal subalterno e o dos quadros.

Para os trabalhadores:

- um sentimento de descontração
- melhoria de condições de transporte
- possibilidades de opção para interromper o dia de trabalho
- melhor conciliação entre a vida profissional e a pessoal e família.
- revalorização da situação dos trabalhadores (há uma ligação evidente entre a prática do horário livre e o enriquecimento das tarefas.)

O relatório estuda as soluções respeitantes ao cálculo remuneração das horas (prevê por exemplo, a possibilidade de transportar de uma semana para a outra ou mesmo de um mês para o outro os créditos e débitos não poderão ultrapassar certos limites).

Prevê as soluções relativas ao regime de faltas.

Define a conciliação do sistema com as horas extraordinárias.

Apresenta as experiências feitas no caso de trabalho contínuo ou em turnos sucessivos e do trabalho em cadeia.

O relatório termina por um anexo (6) em que é apresentada a lista das empresas que em França, Suíça e Alemanha aplicam já o horário livre (cerca de 350).

Fundação Cuidar o Futuro