



Exmo. Senhor
Presidente da Câmara
Municipal de Ponta Delgada
Praça do Município
9504-523 Ponta Delgada

Of. 0209/C

Data: 26.02.2014

Exmos. senhores,

Tendo tomado conhecimento da vossa contraproposta de Acordo Colectivo de Entidade Pública julgamos ser essencial, antes da apresentação em concreto de qualquer tomada de posição específica sobre o clausulado que nos apresentaram, dar-vos a conhecer a posição de princípio deste sindicato sobre duas matérias em particular, a adaptabilidade e o banco de horas, que apresentamos infra e para a qual pedimos desde já a vossa maior atenção.

I – Introdução

Num momento em que os trabalhadores da Administração Pública já estão sujeitos a gravosos cortes nas suas remunerações, o Governo tentou impor uma lei que tenta a todo o custo aumentar o período normal de trabalho para as 40 horas semanais e oito horas diárias, que deu origem a um combate generalizado traduzido na negociação de ACEEP que acordam na manutenção do período normal de trabalho em 35 horas e sete horas semanais.

Mas simultaneamente a esta negociação, vão surgindo em alguns locais de trabalho propostas de introdução de bancos de horas e adaptabilidade, lado a lado com a fixação das 35 horas em regra vestidas com roupagens difusas e até com o argumento que estes mecanismos permitem ao trabalhador “gerir” os seus tempos de trabalho o que levaria, imagine-se, a que pudessem dispor de mais e melhor tempo para a vida social, familiar e cultural, como se não fosse o empregador a utilizar (quantas vezes de forma abusiva) o nosso tempo para as tarefas que bem entende e como e quando entende.

Estes argumentos são uma falácia. Vendidos como instrumentos “modernos” de gestão dos tempos de trabalho (quando na realidade o que visam é o regresso a um tipo de organização do trabalho que foi afastado há décadas pela luta dos trabalhadores!) que são a panaceia para os problemas quer das organizações quer dos trabalhadores, importa perceber de facto o que são estes instrumentos e os graves perigos que acarretam.

A luta dos trabalhadores e dos povos por um horário de trabalho fixo que determine o horário do início e do final da jornada de trabalho, foi uma luta difícil, sempre alvo da mais renhida resistência dos patrões, empregadores e das suas organizações económicas, porque a desregulamentação dos horários (prosaicamente apelidada de flexibilidade de horários) lhes permite mais e mais lucros, quantas vezes mascarados com expressões como “redução de despesa” e sobretudo o domínio sobre os trabalhadores.

A vitória da luta pela redução de horários e pela sua fixação só foi possível pelo envolvimento dos trabalhadores no combate que conduziu a avanços civilizacionais e porque foi solidariamente acompanhada pelas forças sociais e políticas progressistas e pelo sentido humanista da vida.

No nosso país, com o 25 de Abril e a instauração da democracia, registaram-se avanços importantes na fixação/redução de horários, que se vêm agora atacados sem qualquer justificação.

Os horários praticados na Administração Pública e em particular na Administração Local, nunca foram um entrave ao seu bom funcionamento, antes se revelaram equilibrados, justos e até motivadores para todos os envolvidos e sempre foram encontradas soluções para as situações específicas, avaliadas situação a situação, envolvendo vontades e nunca pondo em causa direitos adquiridos ao longo de décadas de avanços civilizacionais.

Reconhecendo o próprio governo que não existe nenhum estudo que demonstre que o alargamento do horário de trabalho gere quaisquer ganhos de produtividade, não podemos deixar de concluir que as medidas de aumento do período normal de trabalho e de “flexibilidade de horários” não são mais do que uma iniciativa política saudosista, em conluio com a troika estrangeira, que representa um grave retrocesso social e civilizacional a tempos de má memória.

II – Banco de horas, adaptabilidade e teletrabalho: O que são de facto?

O banco de horas e a adaptabilidade são basicamente, uma caixa sem fundo onde fica encerrado o direito fundamental dos trabalhadores à organização da sua vida pessoal, familiar e social, a sua própria liberdade para dispor do seu tempo, da qual apenas a entidade empregadora tem a chave e que permite assim a esta ou aos seus representantes, gerir a seu bel-prazer os horários dos trabalhadores, sem necessidade de lhes pagar qualquer compensação por trabalho extraordinário.

Banco de horas é a possibilidade de a entidade empregadora pública (EEP) impor ao trabalhador um “acordo” para o período normal de trabalho ser aferido em termos médios, ou seja, um trabalhador poderá trabalhar mais tempo por dia e por semana que o período normal de trabalho e em “troca” terá direito a uma de três coisas: redução equivalente no tempo de trabalho (quando a EEP não precisar do trabalhador ...), em algumas situações aumento do período de férias (mas nunca equivalente ao tempo a mais que o trabalhador prestou...) ou pagamento deste trabalho como trabalho extraordinário, não se conhecendo nenhuma proposta que caia nesta terceira modalidade, o que não surpreende, tendo em conta que o objectivo principal deste regime é justamente evitar o pagamento de trabalho extraordinário e dispor livremente do trabalhador.

No limite, o trabalhador poderá trabalhar até mais 3 horas por dia (com um período normal de trabalho de 7 horas diárias isto significará 10 horas por dia) e 50 horas semanais, que por ano não poderão exceder o total de 200 horas.

A adaptabilidade constitui ainda mais um passo em frente na completa desregulação dos horários dos trabalhadores, ao permitir que por instrumento de regulamentação colectiva do trabalho se possa aumentar o período normal de trabalho em 4 horas diárias e fixar a duração semanal de trabalho em 60 horas, sendo permitido que a duração média do trabalho (que deve continuar a reportar-se às 35 ou às 40 horas semanais, consoante o caso) possa ser aferida ao longo de 12 meses, sendo que a cada dois meses o período semanal de trabalho não poderá exceder a média de 50 horas.

Na adaptabilidade torna-se ainda mais óbvia a intenção de não pagamento do trabalho extraordinário, uma vez que só é previsto o ajustamento dos períodos de trabalho para períodos maiores ou menores, consoante as necessidades da EEP no momento.

Em qualquer dos casos, a EEP tem em regra um prazo muito curto, no máximo 15 dias, conhecendo-se prazos mais curtos que podem ainda ser encurtados desde que a EEP invoque “força maior”, para avisar o trabalhador da aplicação destes regimes e depois, quando este quiser gozar os tempos correspondentes deve solicitar à entidade empregadora quando o vai fazer.

Isto permite que a EEP use o banco de horas e a adaptabilidade para garantir o trabalho nos momentos de maior necessidade, alterando de um momento para outro a vida pessoal e familiar do trabalhador sem necessidade de o compensar remuneratoriamente por isso, sendo que o gozo deste tempo ficará sempre dependente do acordo da entidade empregadora.

Para piorar a situação, permite que se possam instituir modalidades individuais destes regimes, desde que a EEP apresente uma proposta escrita (o que exige muita atenção a estes casos!) e o trabalhador não se oponha expressamente à proposta nos 14 dias seguintes!

Ficam assim claros os riscos, quer da previsão em ACEEP de uma proposta destas quer da não reacção imediata às propostas da EEP para introdução do banco de horas e da adaptabilidade a qualquer título, até porque não se conhecem quaisquer situações que não possam ser resolvidas com as modalidades de horário hoje existentes ou, caso alguma situação específica se verifique, não possam ser alvo de acordo quanto a formas específicas e casuísticas de resolução, **não devendo em qualquer caso esta passar pela consagração legislativa ou contratual deste tipo de instrumentos (Banco de horas e adaptabilidade).**

IV – Conclusões

A luta por horários de trabalho condignos foi uma luta de muitas décadas cujas conquistas foram obtidas com o sangue de muitos trabalhadores em todo o Mundo, dando origem inclusive aos feriados do 1º de Maio, dia do Trabalhador, e ao dia 8 de Março, Dia Internacional da Mulher Trabalhadora.

Também em Portugal não podemos esquecer a luta dos trabalhadores agrícolas em 1962 que enfrentando a repressão violenta de um regime fascista de má memória conseguiu conquistar um período normal de trabalho máximo diário e semanal.

Os regimes da adaptabilidade e banco de horas representam assim um inaceitável retrocesso civilizacional, assente na visão de que o trabalhador é apenas mais uma peça de uma maquinaria destinada a produzir um certo resultado, sem direito a vida própria, sem direito enfim à liberdade de poder dispor do seu tempo livre como bem lhe aprouver.

O STAL afirma categoricamente que sempre lutou e continuará a lutar pelo direito ao horário de trabalho e à fixação dos períodos normais de trabalho, na verdadeira consagração de conquistas históricas com centenas de anos, por uma sociedade mais justa em que o trabalho seja visto como um factor essencial para a realização do homem, nunca se podendo sobrepor a ele.

E assume que nestes termos continuará a lutar pelas 7 horas diárias e 35 horas semanais, nunca abdicando dos direitos conquistados ao longo de décadas de lutas dos trabalhadores, recusando liminarmente qualquer hipótese de desregulamentação dos horários dos trabalhadores que os transformem em servos das necessidades económicas ou outras de quaisquer entidades ou organizações, públicas ou privadas.

Sem outro assunto de momento, apresentamos os nossos melhores cumprimentos,

Pela Direcção Nacional do STAL