

ACORDO SOBRE DURAÇÃO DE TRABALHO NO CONTRATO DE TRABALHO

*Yeung Chi Kin**

1. CONTRATO DE TRABALHO

O termo contrato de trabalho pode ter diferentes significados para diferentes pessoas ou grupos de pessoas, dependendo do contexto onde está inserido e das circunstâncias em que é abordado. Para o trabalhador poderá significar apenas um acordo, verbal ou escrito, entre ele e o empregador. Para um sindicato poderá significar um acordo de negociação colectiva com uma associação patronal regulamentando os termos e as condições de trabalho de categorias específicas de trabalhadores num determinado sector do comércio ou da indústria. Para o objectivo deste seminário, será mais apropriado considerar aquele termo na sua perspectiva mais global.

2. DURAÇÃO DE TRABALHO

2.1 LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL

Existem 10 Convenções Internacionais de Trabalho sobre duração de trabalho nos sectores da indústria, comércio, serviços, transportes terrestres, transportes marítimos, trabalhos subterrâneos, etc. Existem também, sobre o mesmo assunto, Recomendações adoptadas pela Organização Internacional do Trabalho. Esta legislação internacional estipula como padrão as 8 horas de trabalho diário e as 48 horas de trabalho semanal, embora em alguns casos tenha sido aconselhada a semana de 40 horas. Com efeito, pode ver-se a importância deste assunto através do facto da primeira convenção, adoptada em 1919 pela Organização Internacional do Trabalho dizer respeito à duração de trabalho na indústria. Contudo, estas Convenções e Recomendações Internacionais de Trabalho não se aplicam a Hong Kong.

* Departamento de Trabalho, Hong Kong.

2.2 LEGISLAÇÃO EM HONG KONG

Em Hong Kong, exceptuando para as mulheres e os jovens trabalhadores do sector industrial, não existe legislação sobre a duração de trabalho, indo ao encontro da política de governo da não intervenção, até certa medida, no sistema «laissez faire» da economia. Para as mulheres e os jovens com idades entre os 15 e os 17 anos trabalhando em estabelecimentos industriais, a lei, designada por «Regulamentos para mulheres e jovens na Indústria», estipula na área da legislação de emprego, um conjunto de regras sobre o número de horas de trabalho, períodos e dias de descanso e trabalho nocturno, tendo sido fixadas 8 horas de trabalho diário e 48 horas de trabalho semanal. No entanto, os Regulamentos foram alterados em Fevereiro de 1988, de modo que, por acordo entre o empregador e a mulher ou o jovem trabalhador, o número de horas de trabalho possa ultrapassar as 8 horas diárias ou as 48 horas semanais não excedendo 96 horas durante duas semanas consecutivas e não incluindo o trabalho extraordinário. Às mulheres e aos jovens trabalhadores deve ser dado um intervalo de pelo menos meia hora depois de cinco horas de trabalho contínuo. As mulheres estão proibidas de trabalhar durante a noite, entre as 11 horas e as 6 horas da manhã, salvo os casos em que tenham sido concedidas isenções. Estas isenções poderão ser concedidas a fábricas que empreguem mulheres durante a noite mediante certas condições, tais como existência de um número mínimo de mulheres a empregar, facilidades de transporte na ida para o emprego e no regresso a casa, liberdade da trabalhadora poder escolher trabalho diurno ou trabalho nocturno, e não estar grávida. Os jovens estão proibidos de trabalhar entre as 7 horas da tarde e as 6 horas da manhã, mas os jovens com 16 ou mais anos de idade podem ser contratados para trabalhar em turnos até às 11 horas da noite.

2.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO PARA MULHERES

Os «Regulamentos para mulheres e jovens na indústria» proibem o trabalho extraordinário para todos os jovens menores de 18 anos no sector industrial. O trabalho extraordinário para mulheres naquele sector está restringido a duas horas diárias e a 200 horas anuais. Como regra geral, o número de horas extraordinárias é calculado com base na totalidade de empresas, tendo cada empresa, direito a uma quota de 200 horas para trabalho extraordinário e sendo essa quota deductível consoante o número de horas extraordinárias efectuadas, independentemente do número de mulheres a trabalhar em cada ocasião. Contudo, de acordo com as alterações aos Regulamentos, o empregador pode optar pelo cálculo das horas extraordinárias tendo por base as diferentes áreas de uma empresa ou diferentes grupos de mulheres em diferentes áreas da empresa ou considerando as mulheres individualmente. No

final de Julho deste ano, 80 fábricas haviam optado pelo cálculo de horas extraordinárias segundo áreas e grupos e 30 por referência individual.

24 DURAÇÃO DE TRABALHO EM HONG KONG

Embora não exista legislação limitando o número de horas de trabalho para os homens com 18 anos de idade, eles não trabalham mais do que as mulheres.

De acordo com o «Inquérito Geral às Famílias», publicado pelo Departamento de Estatística e Censos e referente ao primeiro trimestre deste ano, a média global de horas de trabalho foi de 46 horas semanais, tendo havido variações em diferentes ocupações e sectores de actividade. O comércio por grosso e a retalho, os restaurantes e hotéis foram, de entre todos os sectores de actividade, os que registaram a média mais alta de horas de trabalho (47 horas), enquanto o sector de serviços registou a média mais baixa (44 horas), o que se pode considerar bom visto que não existe legislação sobre duração de trabalho para trabalhadores do sexo masculino, no sector industrial e para mulheres e jovens trabalhadores no sector não industrial. Muitos factores ou combinações de factores têm contribuído para a obtenção destes resultados, contando-se, entre outros, a existência de uma economia de comércio livre altamente ajustável, longos períodos de prosperidade em actividades comerciais, aumento da consciencialização dos empregadores sobre a necessidade de adoptarem uma gestão mais avançada igualando a crescente sofisticação da força de trabalho como consequência de uma melhor educação, ganhos mais elevados e procura de melhor qualidade de vida.

Esta realidade é, de facto, o resultado da interacção das forças de mercado.

2.5 O PAPEL DO SINDICATO E DO CONTRATO DE TRABALHO

Em Hong Kong, normalmente, nas negociações de contratos de trabalho ou em negociações colectivas de trabalho, os sindicatos não consideram importante a negociação da duração do trabalho.

A ênfase é geralmente colocada nos aspectos monetários, isto é, no tipo de vencimento e pagamento de horas extraordinárias, prémios de produção e outras regalias convertíveis em dinheiro. Em economias artesanais mais tradicionais, tais como a construção de embarcações, estiva, dobragem de barras de aço, o acordo sobre a duração de trabalho é, habitualmente tratado de um modo indirecto. Em vez de estipular o número normal de horas de trabalho diário para um determinado sector, o acordo poderá estipular apenas o tipo de vencimento para trabalho por turnos, os quais contudo, poderão variar em duração consoante se trate de turno de dia, primeiro turno da noite, segundo turno da noite, turno da madrugada, etc. Embora possa ser aplicado o mesmo tipo de

vencimento aos vários turnos, o segundo turno da noite ou o turno da madrugada poderão ter menos duas ou três horas do que o turno de dia. Se, no entanto, a duração de um turno de trabalho for a mesma, quer seja um turno de dia ou da noite, o pagamento de horas extraordinárias será provavelmente especificado no contrato de trabalho. Na prática, o efeito deste acordo traduz-se no facto de o trabalhador poder apenas ser atraído por uma renumeração adicional prestando horas extraordinárias de serviço. Deste modo, portanto, as horas de trabalho para um trabalhador adulto do sexo masculino estão regulamentadas apenas através de um acordo no contrato de trabalho sobre o tipo de vencimento e o pagamento de horas extraordinárias.

3. MÉTODOS USADOS NOS PRINCIPAIS SECTORES DE ACTIVIDADE ECONÓMICA

3.1 COMÉRCIO

São geralmente usadas as 8 horas diárias e as 48 horas semanais. O trabalho extraordinário é feito onde e quando for necessário. A remuneração por trabalho extraordinário pode ser ou não paga, dependendo do nível e da importância do trabalhador. Assim, o pagamento pela contribuição de alguém fora das horas normais de serviço pode tomar uma forma corpórea ou incorpórea, sendo sempre salientadas, neste último caso, as boas relações de gestão e a compreensão mútua.

Devido ao facto de os empregados do comércio não estarem habitualmente bem organizados, é mínima a influência dos sindicatos, sendo, portanto, a posição actual uma repercussão dos usos e costumes de actuações individuais em actividades comerciais.

3.2 INDÚSTRIA

Neste contexto, sector industrial significa indústrias de produção. Existem vários acordos sobre duração de trabalho na indústria, dependendo de factores, tais como, a natureza do produto, a sofisticação da indústria e a tecnologia utilizada na produção, a premência em completar uma encomenda de modo a cumprir o prazo de entrega ou efectuar um embarque, a procura cíclica ou sazonal de um produto, a disponibilidade de mão-de-obra, a filosofia de gestão de uma empresa, a eficiência de comunicação ou a informação sobre o mercado de trabalho entre os trabalhadores no sector industrial, a influência de sindicatos e outras organizações de trabalhadores, os requisitos para trabalhar por turnos, etc. Uma das características da produção industrial em Hong Kong é a remuneração à peça. Embora dê bons incentivos aos trabalhadores, tem tendência para os empurrar até aos seus limites, e, por vezes, para além dos seus limites de tolerância física e mental. Sendo este o caso, não é geralmente possível legislar sobre a duração de trabalho

para trabalhadores individualmente. Mas onde existem acordos sobre trabalho por turnos, eles actuarão como factor legal para trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino. A influência dos sindicatos não é sentida facilmente, mas onde existe é geralmente restringida a sindicatos mais tradicionais, tais como sindicatos da construção de embarcações, estiva e actividades da construção.

Mesmo assim, a influência é provavelmente indirecta, através da legislação sobre o tipo de vencimento, como já foi mencionado atrás. Baseando-se nas diferenças entre os tipos de vencimento, o empregador decidirá se há-de ou não reescalonar a duração de trabalho. Na maioria dos casos, o reescalonamento, quando necessário, é principalmente uma questão de acordo entre o trabalhador e o seu empregador.

3.3 SERVIÇOS

Neste sector, o acordo sobre a duração de trabalho pode ser legislado ou não, dependendo da dimensão do estabelecimento e da natureza do serviço que presta. Dum modo geral, quanto maior for a dimensão do estabelecimento mais legislação existe. Para hotéis e restaurantes de qualidade, administrados segundo modernas técnicas de gestão, o acordo sobre a duração de trabalho por turnos, está claramente definido e bem gerido.

As horas de trabalho poderão não estar fixadas no contrato individual ou colectivo de trabalho visto que, de um modo geral, estão de acordo com os usos e costumes do estabelecimento, mas encontram-se, normalmente, nos guias do trabalhador onde são publicados. Os sindicatos preocupam-se apenas quando o acordo é tão diverso que origina consideráveis implicações no sector.

Para estabelecimentos de pequena dimensão e estabelecimentos de comidas, principalmente os de natureza familiar, a duração de trabalho é invariavelmente longa, tendo o seu modelo próprio. É nesta área que os sindicatos e o governo são chamados a colaborar com as associações patronais mais importantes para um melhoramento da situação. A nossa experiência em Hong Kong mostra que grande parte de um tratamento inadequado relativo ao sector pode ser resolvido através de um esforço tripartido. Para o grupo não legislado, o acordo sobre a duração de trabalho é determinado por negociação individual. A situação torna-se mais complicada pela prática vulgar de trabalho a tempo parcial e formas dissimuladas de auto-emprego.

4. UM OLHAR SOBRE O FUTURO

Apesar de, por tradição, o sindicalismo não ser tão forte e influente em Hong Kong como os trabalhadores gostariam que fosse, são necessários aperfeiçoamentos nas condições de trabalho

de modo a garantir a continuidade da prosperidade e estabilidade do território. Os dias da exploração já passaram. Hoje em dia os trabalhadores têm mais habilitações e melhor informação, quer sobre os seus direitos e deveres na sociedade, quer sobre outros trabalhadores noutras partes do mundo. Os empregadores, por seu lado mostram-se mais abertos do que há algum tempo atrás, não só porque o ambiente económico e social a isso os obriga, de modo a manterem a competitividade no sector, mas também por causa do seu próprio desenvolvimento de acordo com as práticas e filosofias da gestão moderna onde é dado grande relevo aos recursos humanos. Acrescentando ainda o facto de que é provável a falta de mão-de-obra que acompanhe Hong Kong no seu crescimento e os gestores têm vindo geralmente a aceitar que aquela só poderá ser alcançada com muito custo. Para além de regalias monetárias e oferta de salários mais altos, terão que ser feitos melhoramentos noutras condições de trabalho como por exemplo, redução e adequação das horas de trabalho. Existem, por exemplo, turnos especiais de apenas algumas horas diárias tendo em vista atrair donas de casa para a produção industrial.

Existe também um número considerável de empregos a tempo parcial para trabalho doméstico, vendas, ensino, etc. Em parte, devido à necessidade de evitar o congestionamento do trânsito nas horas de ponta da manhã e ao fim da tarde e, noutra parte, devido à utilização de modernas técnicas de gestão de pessoal, o governo e muitos empregadores do sector privado tomaram a iniciativa nos últimos anos de introduzir horários de trabalho flexíveis ou escalonados. Espera-se que, brevemente mais e mais empregadores reconheçam que vale a pena implementar aqueles sistemas de trabalho flexíveis.

É necessário um grande esforço de educação e divulgação para um aperfeiçoamento das condições de trabalho fora da estrutura legal. O Serviço de Relações do Trabalho do Departamento de Trabalho em Hong Kong é responsável pela implementação de melhores relações de trabalho e de gestão no sector privado, existindo um programa completo de actividades orientado para a realização deste objectivo.