

PROPOSTA DE LEI N.º 9/XIII
REDUZ O HORÁRIO DE TRABALHO PARA AS 35 HORAS SEMANAIS
(Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira)

– Nota Crítica da CIP –

1.

A Proposta de Lei (doravante PL) em referência, da autoria da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira (doravante ALRAM), visa três medidas, a saber: i) reposição do período normal de trabalho para as 35 horas semanais para os trabalhadores em funções públicas; ii) reduzir, progressivamente, o período normal de trabalho para 35 horas semanais para os trabalhadores do setor privado; e iii) eliminar alguns dos mais relevantes instrumentos de organização do tempo de trabalho, como a adaptabilidade e o banco de horas, em qualquer das suas modalidades.

De acordo com o que se expressa na "*Exposição de Motivos*" da PL em análise, a ALRAM argumenta, nomeadamente, que tais medidas têm justificação "*Num contexto em que o Governo da República impõe a degradação e destruição de direitos económicos, sociais e culturais conquistados com a luta de gerações e gerações, num ajuste de contas com as conquistas de Abril, a organização dos tempos de trabalho não escapa incólume. De facto, a desregulamentação da organização dos tempos de trabalho tem vindo a ser imposto por sucessivos governos, sempre com o objetivo de impor mais tempo de trabalho e menos salário.*"

A ALRAM acrescenta, ainda, que as supramencionadas medidas "*além de contribuírem para uma maior justiça na distribuição da riqueza e para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores portugueses e suas famílias, terão também consequências positivas no combate ao desemprego, reafirmando-se como eixo fundamental de uma política patriótica e de impulso nacional à valorização do trabalho, à defesa dos direitos democráticos, promotora de um rumo de progresso e justiça social.*"

As afirmações transcritas não têm aderência real.

A realidade é que, desde o último quadrimestre de 2012 – ou seja, um mês após a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, através da qual, entre outras medidas, se preserva o regime da adaptabilidade e se aprofunda e estende para a esfera individual o regime do banco de horas, que a PL quer eliminar –, **o número de insolvências estabilizou, as exportações aumentaram 13%, a taxa de desemprego diminuiu 3.8 pontos percentuais e o nível da população empregada manteve-se estável**, de acordo com dados obtidos junto do INE e da IGNIOS.

Isto significa que as medidas previstas na Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, bem como outras que a estas se têm de somar, contribuíram, e muito, para controlar a destruição de empregos e, conseqüentemente, dos rendimentos das famílias, colocando-os numa rota de sentido inverso ao que se verificou até meados de 2012, e que, de outra forma, teriam sido drasticamente mais afetados.

O que se verificou, pois, não foi que *a “desregulamentação da organização dos tempos de trabalho tem vindo a ser imposto por sucessivos governos, sempre com o objetivo de impor mais tempo de trabalho e menos salário”* – como quer fazer crer a ALRAM – mas, isso sim, a introdução de maior competitividade na economia portuguesa, através das empresas e dos seus trabalhadores.

Também não houve uma imposição de *“mais tempo de trabalho e menos salário.”*, mas, isso sim, a manutenção dos empregos que puderam ser preservados em empresas mais competitivas, com a conseqüente manutenção de rendimentos dos seus trabalhadores.

Creemos, aliás, que até a ALRAM reconhece que sem empresas não há emprego nem rendimentos que a este estão associados.

Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo globalmente muito negativo de toda a PL em apreço, através da qual se intenta subtrair à economia portuguesa dos mais relevantes instrumentos de competitividade que lhe têm permitido ombrear com os seus mais diretos concorrentes num Mundo em constante mutação e competição.

2.

Relativamente à reposição do período normal de trabalho para as 35 horas semanais para os trabalhadores em funções públicas, destacam-se, apenas, duas breves notas.

O Governo assegurou já que a reposição das 35 horas semanais não implicará aumentos de custos para o Estado.

A CIP formula as maiores reservas a tal asserção.

Seria sinal de que a produtividade dos trabalhadores do setor público está, afinal, muito aquém do seu potencial.

Cinco horas por semana de trabalho na função pública são completamente improdutivas, de modo a que a sua supressão não tenha quaisquer efeitos ?

O aumento do período normal de trabalho na função pública, das 35 para as 40 horas semanais, foi introduzido como medida inserida num conjunto de sacrifícios que foi exigido a todos os portugueses.

O contributo do tempo de trabalho da função pública para a economia nacional é por demais valioso para que dele possamos prescindir.

3.

Relativamente ao setor privado, qualquer quadro que consubstancie, em termos legais, menos tempo de trabalho para este setor, é, de si, tão aberrante e tão calamitoso, que nem sequer o podemos configurar, nem como hipótese meramente académica.

É, pura e simplesmente, um não assunto.

4.

Através do artigo 3º da PL em análise, projeta-se proceder à revogação dos artigos 204º a 208º -B do Código do Trabalho (doravante CT), ou seja, à revogação de todos os normativos legais referentes quer à adaptabilidade quer ao banco de horas, em qualquer das suas modalidades.

Ou seja, intenta-se proceder à supressão de alguns dos (senão mesmo os) mais relevantes instrumentos de organização do tempo de trabalho.

Ora, através destas propostas, a ALRAM demonstra não só um total alheamento, dir-se-á mesmo, desprezo pela competitividade nacional como um frontal desrespeito pela autonomia do Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

Isto porque, atualmente, tais instrumentos encontram-se em vigor no Ordenamento *Jus* Laboral Português por força de dois Acordos alcançados em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS).

Desde logo, o "**Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal**", de 25 de junho de 2008, que traçou as linhas gerais para a revisão do Código de Trabalho de 2009, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Aí se pode ler, por exemplo (v. págs 2 a 4), que "*os Parceiros Sociais e o Governo entendem que é necessária uma alteração legislativa que:*

Mantenha no Código do Trabalho as normas em vigor sobre:

(...)

1.7. A adaptabilidade individual do tempo de trabalho;

(...)

Altere o Código do Trabalho, de modo a:

(...)

1.11. Admitir que o período normal de trabalho definido por acordo entre o empregador e os trabalhadores, nos termos e com os limites previstos no art.º 165º, seja aplicável ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica se se verificar a aceitação de, pelo menos, 75% dos trabalhadores dessa equipa, secção ou unidade económica ("adaptabilidade grupal");

1.12. Ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores, na composição da equipa, secção ou unidade económica, a "adaptabilidade grupal" é aplicável enquanto da alteração não resultar percentagem inferior a 75%;

(...)

Altere o Código do Trabalho de modo a permitir que as convenções colectivas regulem:

1.20. A possibilidade de o período normal de trabalho definido por instrumento de regulamentação colectiva, nos termos e com os limites previstos no art.º 164º, ser aplicável ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica se, por via da filiação ou da aceitação, o mesmo for directamente aplicável a, pelo menos, 60% dos trabalhadores dessa equipa, secção ou unidade económica ("adaptabilidade grupal");

1.21. Ocorrendo alteração por entrada ou saída de trabalhadores, na composição da equipa, secção ou unidade económica, a "adaptabilidade grupal" é aplicável enquanto da alteração não resultar percentagem inferior a 60%;

1.22. A possibilidade de criação do "banco de horas", nos seguintes termos:

- *A fixação de um número anual de horas de trabalho, a aplicar em conjunto com os limites de variação diária e semanal do tempo de trabalho previstos no art.º 164º e com respeito dos descansos diário e semanal;*
- *O total de horas compensáveis por trabalhador e por ano não pode ser superior a 200;*
- *A convenção colectiva pode afastar o limite máximo das 200 horas, unicamente para situações que tenham como fim evitar a redução de efectivos, não sendo, nesse caso, prorrogável;*
- *As formas de compensação, em tempo, em dinheiro ou a combinação de ambas, decorrentes da criação do "banco de horas";*
- *A antecedência com que o empregador deve avisar o trabalhador da realização de trabalho para além da jornada normal ou para o gozo de períodos de descanso compensatórios;*
- *A antecedência com que o trabalhador deve avisar o empregador do recurso aos créditos acumulados para uso de descanso compensatório. (...)." – sublinhados nossos.*

Para além do citado Acordo de 2008, a PL faz "tábua rasa" do "**Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego**" (doravante CCCE), de 18 de janeiro de 2012, que lançou as bases da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Também neste Compromisso se podem identificar os avanços, em termos de organização do tempo de trabalho, que a PL ora intenta destruir.

O CCCE é claro, quando nele se afirma (v. págs 39 a 43) que "*as Partes Subscritoras acordam em adotar as seguintes medidas:*

- *Estabelecer a possibilidade de o regime de banco de horas ser implementado mediante acordo entre o empregador e o trabalhador, admitindo o aumento de até duas horas diárias ao período normal de trabalho, com o limite de cinquenta horas semanais e de cento e cinquenta horas anuais;*
- *Estabelecer o banco de horas grupal, em termos similares ao regime estabelecido para a adaptabilidade grupal, caso uma maioria de 60% ou de 75% dos trabalhadores esteja abrangida por regime de banco de horas estabelecido por instrumento de regulamentação coletiva ou por acordo das partes, respetivamente; (...)" – sublinhados nossos.*

Em suma, através da PL em análise intenta-se destruir, sem qualquer justificação plausível, tudo o que, em negociação, foi definido pelo Parceiros Sociais em Concertação Social com sucessivos Governos.

Ora, tendo sido, como foram, os Parceiros Sociais a acordar e a definir os instrumentos de organização do tempo de trabalho hoje em vigor, através dos citados "*Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal*" e "*Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*", têm que ser forçosamente estes a equacionar o quadro da alteração desse equilíbrio.

Tanto mais que se tratam de matérias verdadeiramente intrínsecas ao desenvolvimento das relações laborais, sendo inaceitável o afastamento destas matérias dos seus principais atores, como se disse, os Parceiros Sociais.

Seria a total descredibilização da Concertação Social.

Para além deste gravíssimo aspeto, a PL mostra, ainda, um total desprezo pela competitividade recentemente introduzida na economia portuguesa, mormente através da legislação laboral.

Estamos todos conscientes de que os atuais níveis de bem-estar económico da grande maioria dos portugueses são claramente insatisfatórios.

Reconhecemos todos que o bem-estar económico dos portugueses depende do seu rendimento.

Todavia, o rendimento só poderá aumentar de forma sustentável se forem criadas as condições necessárias para as empresas produzirem mais.

É por isso necessário recentrar o debate sobre a economia nos seus protagonistas, em quem gera valor económico, em quem cria emprego: as empresas.

E porque somos uma economia de mercado, aberta ao comércio internacional, para que as empresas produzam e vendam mais é também preciso que produzam melhor – ou seja, com maior produtividade – e com ganhos crescentes de competitividade.

O principal critério objetivo de avaliação da política económica deverá ser sempre baseado nos efeitos positivos ou negativos que tais políticas venham a provocar na competitividade das empresas.

Ora, a PL em análise vai claramente no sentido contrário ao desejado, prejudicando a competitividade das empresas portuguesas e a sua capacidade de produzirem mais e distribuírem mais rendimento.

Está bem presente que, há muito pouco tempo, Portugal foi intervencionado pela Troika e objeto de um resgate por insuficiência de recursos para saldar as suas dívidas ou que a retoma económica se está a processar a um ritmo mais lento do que desejado.

Reiterando o supra vincado, a verdade é que desde o último quadrimestre de 2012 que o número de insolvências estabilizou, as exportações aumentaram 13%, a taxa de desemprego diminuiu 3.8 pontos percentuais e o nível da população empregada manteve-se estável, de acordo com dados obtidos junto do INE e da IGNIOS.

Isto significa que as medidas implementadas e destinadas a promover a competitividade da economia contribuíram, e muito, para controlar a destruição de empregos e, conseqüentemente, dos rendimentos das famílias, colocando-os numa rota de sentido inverso ao que se verificou até meados de 2012, e que, de outra forma, teriam sido drasticamente mais afetados.

Sentido inverso alavancado por setores bem tradicionais da nossa economia e que destes instrumentos fizeram uma maior utilização.

Assim, em matéria de organização do tempo de trabalho, a PL consubstancia um verdadeiro cataclismo em termos económicos.

Na verdade, caso os instrumentos de organização do tempo de trabalho, como a adaptabilidade e o banco de horas, fossem eliminados, ou mesmo descaracterizados ou, restritivamente circunscritos, os impactos económicos daí advenientes atingiriam proporções tão negativas que não obedece a um mínimo de racionalidade sequer equacionar um tal quadro.

Por todas estas razões, a CIP considera a PL em apreço profundamente negativa e totalmente inaceitável.

22.fevereiro.2016