



Projecto de Lei n.º 578/XIII/2.^a

Altera o Código do Trabalho, estabelecendo as 35 horas como limite máximo do período normal de trabalho, equiparando o regime do Código do Trabalho ao da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Exposição de motivos

Os rendimentos resultantes do trabalho correspondem à forma típica de subsistência da população portuguesa. As condições laborais têm vindo a degradar-se ao longo dos anos, associadas a uma elevada precariedade laboral e a longas jornadas de trabalho. Tal tem consequências gravosas para a vida das pessoas, porquanto se verifica que, na prática, se dedica a maior parte do dia à vida profissional, em detrimento da vida pessoal e familiar.

De acordo com dados da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) referentes ao ano de 2013, Portugal só fica atrás da Grécia no ranking dos países que mais trabalham na Europa, estando bem acima da média da União Europeia. Assim, temos a Grécia com 42 horas, Portugal com 39.5 horas, Espanha com 38 horas, França com 37.5 horas, Itália com 36.9 horas, Reino Unido com 36.5 horas, Irlanda com 35.4 horas, Alemanha com 35.3 horas e a Holanda com 30 horas, situando-se a média europeia nas 37.2 horas.

Para além disso, segundo um Relatório da OCDE publicado em 7 de Julho 2016, tendo como base o Inquérito Europeu às Forças do Trabalho, Portugal ocupa a décima posição, numa lista composta por 38 países, com a maior carga horária laboral. Os trabalhadores portugueses trabalham 1.868 horas por ano, mais 102 horas que a média dos países da OCDE.

Em Portugal, o período normal de trabalho é bastante longo, existindo diferença entre o regime aplicável ao sector público e ao sector privado, motivada pela aplicação num caso da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e noutra do Código do Trabalho.

Assim, por um lado, para os trabalhadores abrangidos pelo Código do Trabalho, o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana, nos termos do artigo 203.º deste Código. Por outro lado, para os trabalhadores abrangidos pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, por aplicação do artigo 105.º daquela Lei, o limite máximo do período normal de trabalho é de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana.

Assistimos ao regresso às 35 horas na função pública como uma medida da maior justiça. Todavia, não compreendemos o que justifica a existência de regimes diferenciados entre o sector privado e o sector público no que concerne ao período normal de trabalho. Não podemos assumir que ao emprego no sector público está associado um maior desgaste do que o que existe no sector privado que justifique que os primeiros trabalhem menos horas por dia e semana que os segundos, dependendo o maior ou menor desgaste do tipo de serviço efectivamente prestado e não da natureza pública ou privada da entidade na qual se exerce funções.

Neste sentido, entendemos ser da maior justiça o estabelecimento de iguais limites máximos do período normal de trabalho para os trabalhadores do sector privado e os trabalhadores em funções públicas, equiparando desta forma o regime resultante do Código do Trabalho e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Para além disto, a elevada carga horária tem consequências graves na vida das pessoas. Na sociedade moderna, os pais veem-se submetidos a um ritmo alucinante, trabalhando todo o dia, com exigências profissionais cada vez maiores, deixando pouco tempo e disponibilidade para estarem com os filhos. Os tempos de descanso e de lazer são cada vez menos e com menor qualidade.

Não podemos esquecer que os recursos mais importantes de uma empresa são os seus recursos humanos. A eficiência e produtividade dos trabalhadores está directamente dependente do seu grau de satisfação quanto às condições laborais oferecidas. Estudos internacionais, realizados pela Harvard Business Review (HBR) e Gallup, mostram que os

profissionais mais felizes são mais produtivos e faltam em média menos 15 dias do que os seus colegas. O estudo da HBR sublinha ainda que as empresas “mais felizes” geram entre 30% a 40% de negócio adicional. Segundo Georg Dutschke, professor e investigador da Universidade Autónoma e um dos responsáveis pelo estudo “Happiness Works”, as empresas têm que olhar para a felicidade profissional como um conceito estratégico na gestão das organizações e dos recursos humanos, não se falando de “emoções e sentimentos, mas da mudança efectiva de comportamentos, através da implementação de práticas, processos e relações hierárquicas que imprimam uma lógica de felicidade no contexto laboral”. Por este motivo, e ao contrário do que se possa pensar, a redução da carga horária e, em consequência, a possibilidade do trabalhador conseguir ter maiores períodos de descanso e lazer, está directamente associada a uma maior produtividade.

A título de exemplo, verifica-se que os dados acima indicados da OCDE revelam que a Alemanha, a Holanda e o Reino Unido trabalham menos tempo do que a média europeia. Todavia, tais países estiveram entre os países mais competitivos do mundo de 2015, o que demonstra não ser verdade que elevada produtividade apenas é possível com elevadas cargas horárias.

Neste sentido, vemos a redução do período normal de trabalho, conforme previsto no Código do Trabalho, como uma medida necessária como forma de garantir a igualdade entre todos os trabalhadores, porquanto entendemos ser da maior justiça social a aproximação entre o sector público e o sector privado em matéria laboral. Para além disso, é preciso valorizar os recursos humanos das empresas, aprofundando continuamente os direitos dos trabalhadores, criando melhores condições laborais e ambientes de trabalho mais saudáveis, reconhecendo que estes são o mais importante.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, o Deputado do PAN apresenta o seguinte projecto de lei:

Artigo 1.º

Objecto

A presente lei reduz o limite máximo do período normal de trabalho, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro e alterado pela Lei n.º

105/2009, de 14 de Setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 08 de Maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de Abril, pela Lei n.º 120/2015, de 01 de Setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 01 de Abril e pela Lei n.º 28/2016, de 23 de Agosto.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos 203.º, 210.º, 211.º e 224.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 203.º

(...)

1 - O período normal de trabalho não pode exceder **sete** horas por dia e **trinta e cinco** horas por semana.

2 – (...).

3 – (...).

4 – (...).

5 – (...).

Artigo 210.º

(...)

1 – (...)

a) (...);

b) (...).

2 - Sempre que entidade referida na alínea a) do número anterior prossiga actividade industrial, o período normal de trabalho não deve ultrapassar **trinta e cinco** horas por semana, na média do período de referência aplicável.

Artigo 211.º

(...)

1 - Sem prejuízo do disposto nos artigos 203.º a 210.º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a **quarenta e três** horas, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que não ultrapasse 12 meses ou, na falta deste, num período de referência de quatro meses, ou de seis meses nos casos previstos no n.º 2 do artigo 207.º

2 - (...).

3 - (...).

4 - (...).

Artigo 224.º

(...)

1 - (...).

2 - O período normal de trabalho diário de trabalhador nocturno, quando vigora regime de adaptabilidade, não deve ser superior a **sete** horas diárias, em média semanal, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 - (...).

4 - O trabalhador nocturno não deve prestar mais de **sete** horas de trabalho num período de vinte e quatro horas em que efectua trabalho nocturno, em qualquer das seguintes actividades, que implicam riscos especiais ou tensão física ou mental significativa:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...).

5 - (...).

6 - (...):

a) (...);

b) (...).

7 – (...).”

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente Lei entra em vigor no início do ano civil seguinte ao da sua publicação, desde que decorridos pelo menos 6 meses entre a publicação do diploma e a entrada em vigor.

Assembleia da República, 14 de Julho de 2017.

O Deputado,

André Silva