

PROPOSTA DE LEI N.º 9/XIII

REDUZ O HORÁRIO DE TRABALHO PARA AS 35 HORAS SEMANAIS

A progressiva redução do horário de trabalho, sem redução dos salários e de outros direitos legais e contratuais adquiridos, tem constituído, nos últimos anos, um objetivo da ação e da luta dos trabalhadores e das suas organizações representativas, que tem encontrado eco em várias decisões de instâncias internacionais, designadamente da própria Organização Internacional de Trabalho.

De facto, os avanços civilizacionais traduzidos no desenvolvimento da base material, técnica e científica da Humanidade devem implicar mais tempos de descanso e melhor qualidade de vida para aqueles que são os principais artífices da produção de riqueza: os trabalhadores. A redução progressiva do tempo de trabalho é, assim, uma inevitabilidade que traduz, no plano das condições laborais, os avanços conseguidos no plano tecnológico. Desde o trabalho “de sol a sol” até à diminuição, em Portugal, da duração semanal do horário de trabalho para as 40 horas é toda a história social que é percorrida. O aumento da produtividade permite libertar quem trabalha do peso excessivo da carga laboral, mas também arrasta a tendência para a diminuição do volume de criação de emprego. Por isso, a redução efetiva do horário de trabalho é uma das vias suscetível de criar mais emprego, contrariando, por este lado, as consequências resultantes da criação de empresas e do incremento de setores de atividade económica - como os ligados às novas tecnologias de informação - de elevada composição técnica e orgânica do capital.

Através da Lei n.º 21/96, de 23 de julho, Portugal reduziu o horário de trabalho das 44 horas para as 40 horas semanais. Só a luta dos trabalhadores foi conseguindo impor, de forma progressiva, no terreno das empresas e da contratação coletiva, a efetiva aplicação da “Lei das 40 horas”, como ficou comumente conhecida, com expressão no plano judicial através das sentenças dos tribunais favoráveis aos trabalhadores na interpretação e aplicação da lei.

Mas nada impede, pelo contrário tudo aconselha, que, paralelamente à aplicação efetiva e generalizada da Lei das 40 horas, se vá caminhando para uma nova redução semanal do tempo de trabalho, acompanhando a evolução que, neste terreno, se tem vindo a verificar noutros países, bem como até nalguns setores e empresas portuguesas. Os primeiros estudos prospetivos, a propósito da diminuição semanal da duração do trabalho para as 35 horas, apontavam a importância que o novo regime de duração do trabalho poderia ter como instrumento de política económica, de aumento da procura e do consumo e de criação de emprego.

Passadas que são já mais de quatro décadas desde a Revolução de 25 de Abril de 1974, a consagração das 35 horas semanais do horário de trabalho sem redução remuneratória nem perda de outros direitos conquistados pelos trabalhadores faz todo o sentido não só em respeito pela história de luta dos trabalhadores mas também pelo facto de significar uma conquista civilizacional.

A imposição do aumento do horário de trabalho para as 40 horas no que à Administração Pública concerne é exemplo da política defendida pelo Governo da República, que insiste no retrocesso. Em vez de alargar as 35 horas para todos os trabalhadores, garantindo

maior justiça social e potenciando avanços científicos e tecnológicos, o Governo da República obriga os trabalhadores a trabalhar mais horas agravando a exploração.

Essa política de agravamento da exploração laboral conduz a um gigantesco retrocesso social.

É óbvio que trabalhar mais cinco horas semanais recebendo a mesma remuneração, significa uma desvalorização enorme dos salários. Significa uma redução direta no valor da hora de trabalho paga aos trabalhadores da Administração Pública e significa também, e não menos importante, o agravamento da desorganização e desregulação dos horários laborais, afetando de forma grave a organização da vida pessoal e familiar destes trabalhadores.

Todos estes processos perpetrados contra os trabalhadores da Administração Pública são ainda agravadas quando existem atualmente situações de desigualdade entre trabalhadores, que no mesmo local de trabalho são confrontados com horários de 35 horas e outros de 40 horas semanais.

O Governo da República não só impôs essa desigualdade entre trabalhadores da Administração Pública como se recusa a viabilizar uma solução que a corrija e que passa inequivocamente pelo regresso ao horário de 35 horas semanais para os trabalhadores da Administração Pública e o seu alargamento a todos os trabalhadores.

Apesar de o Tribunal Constitucional considerar a possibilidade de consagração de 35 horas de trabalho semanais, através de instrumentos de contratação coletiva, o Governo da República tem vindo a procurar impedir a publicação dos Acordos Coletivos de Entidade Empregadora Pública (ACEEP), nomeadamente aqueles negociados entre as autarquias e os sindicatos.

O Governo da República adota assim uma atitude arrogante e autoritária ao procurar impor a sua vontade e bloquear a publicação dos ACEEP assinados de acordo com a lei em vigor, exigindo intervir em processos negociais.

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.

Em alternativa, na afirmação daquilo que se considera ser uma política de reconhecimento e valorização de direitos laborais, propõe-se, através do presente diploma:

- A reposição do período normal de trabalho para as 35 horas semanais para os trabalhadores em funções públicas;
- A redução progressiva do tempo de trabalho para 35 horas semanais para os trabalhadores do setor privado; e

- A eliminação de todos os mecanismos de desregulação do horário de trabalho.

Estas 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.

Assim, a Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira, nos termos no disposto na alínea *f*) do n.º 1 do artigo 227.º e na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 37.º do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira, aprovado pela Lei n.º 31/91, de 05 de junho, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 130/99, de 21 de agosto e n.º 12/2000, de 21 de junho, apresenta à Assembleia da República a seguinte Proposta de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

Com vista a reduzir os limites de duração do trabalho, a presente lei procede:

- a) À décima alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro, retificada pela Declaração de retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril e 120/2015, de 1 de setembro;
- b) À revogação dos artigos 105.º, 106.º e 107.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, e alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro e 84/2015, de 7 de agosto.

Artigo 2.º

Alterações ao Código do Trabalho

Os artigos 203.º e 210.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro, retificada pela Declaração de retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril e 120/2015, de 1 de setembro, passam a ter a seguinte redação:

«SUBSECÇÃO II

Limites da duração do trabalho

Artigo 203.º

Limites máximos do período normal de trabalho

1 - *O período normal de trabalho não pode exceder as 7 horas por dia e as 35 horas por semana.*

2 - (...)

3 - (...)

4 - *A redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho pode ser estabelecida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não podendo daí resultar para os trabalhadores a redução do nível salarial ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho.*

5 - (...)

Artigo 210.º

Exceções aos limites máximos do período normal de trabalho

1 - (...)

a) (...)

b) (...)

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

Artigo 3.º

Norma revogatória

1 - São revogados os artigos 204.º a 208.º-B do Código do Trabalho, aprovado em anexo à da Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro, retificada pela Declaração de retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril e 120/2015, de 1 de setembro,

2 - São revogados os artigos 105.º, 106.º e 107.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, e alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro e 84/2015, de 7 de agosto.

Artigo 4.º

Garantia de direito

Da redução do tempo de trabalho prevista neste diploma, não pode resultar para os trabalhadores a redução do nível remuneratório ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho.

Artigo 5.º

Comunicação

Todas as alterações na organização do tempo de trabalho que visem dar cumprimento ao previsto no presente diploma, devem ser precedidas de consulta aos representantes sindicais ou, na sua falta, a todos os trabalhadores envolvidos, bem como da sua afixação, com a antecedência mínima de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, em local bem visível.

Artigo 6.º

Entrada em vigor

- 1 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.
- 2 - As alterações ao n.º 1 do artigo 203.º e ao n.º 2 do artigo 210.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro, só produzem efeitos a partir do ano civil seguinte ao da publicação da presente lei.

Aprovado em Sessão Plenária da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira, em 18 de dezembro de 2015.

O Presidente da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira,

José Lino Tranquada Gomes

NOTA JUSTIFICATIVA

A. Sumário a publicar no Diário da República

Reduz o horário de trabalho para as 35 horas semanais.

B. Síntese do conteúdo da proposta

Proposta de Lei à Assembleia da República que visa reduzir o horário de trabalho para as 35 horas semanais.

C. Necessidade da forma de Proposta de Lei

A forma de Proposta de Lei resulta da necessidade de criar um diploma com superior valor hierárquico normativo.

D. Avaliação sumária dos meios financeiros envolvidos na respetiva execução

Do diploma e pela sua natureza não resultam novos encargos financeiros diretos.

E. Avaliação do impacto decorrente da aplicação do projeto

A progressiva redução do horário de trabalho, sem redução dos salários e de outros direitos legais e contratuais adquiridos, tem constituído, nos últimos anos, um objetivo da ação e da luta dos trabalhadores e das suas organizações representativas, que tem encontrado eco em várias decisões de instâncias internacionais. A consagração das 35 horas semanais do horário de trabalho sem redução remuneratória nem perda de outros direitos conquistados pelos trabalhadores faz todo o sentido não só em respeito pela história de luta dos trabalhadores mas também pelo facto de significar uma conquista civilizacional, contribuindo não só para uma maior justiça na distribuição da riqueza e para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores portugueses e suas famílias, mas igualmente com consequências positivas no combate ao desemprego, reafirmando-se como eixo fundamental de uma política patriótica e de impulso nacional a valorização do trabalho, a defesa dos direitos democráticos, um rumo de progresso e justiça social.

F. Conexão legislativa

Lei n.º 21/96, de 23 de julho; Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro, alterada 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 e pela Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.