

PROJETO DE LEI N.º 164/XV/1.^a

CONSAGRA AS 35 HORAS COMO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO NO SETOR PRIVADO

(22.^a ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DO TRABALHO)

Exposição de motivos

A redução do horário de trabalho é uma medida comprovadamente eficaz do ponto de vista económico e justa do ponto de vista da distribuição do emprego existente. É, também, uma ferramenta para melhorar as condições de trabalho, para permitir uma melhor conciliação entre as várias esferas da vida (libertando tempo para atividades pessoais, familiares e associativas) e, se bem conduzida, para promover uma distribuição mais igualitária do trabalho reprodutivo e doméstico, combatendo a desigualdade de género na distribuição do trabalho na esfera privada.

Em Portugal, trabalham-se horas a mais. De acordo com o Eurostat, os portugueses trabalham 41,3 horas semanais (média de trabalho prestado a tempo inteiro), enquanto a média da União Europeia é de 40,4 horas. Os portugueses trabalham mais uma hora por semana (54 minutos) do que a média dos parceiros da União Europeia. Os países onde o horário de trabalho é mais curto são a Suécia (39,9 horas), França (39,4 horas), Holanda (39 horas) e Itália (38,7 horas). Mas se isto é assim relativamente ao horário legal de trabalho, o número real de horas semanais dedicadas ao trabalho é bem superior, tendo em conta todo o trabalho suplementar e as horas

extraordinárias não remuneradas, as várias formas de flexibilidade da organização do tempo de trabalho, os períodos de deslocação entre a casa e o trabalho – alongados pela periferização geográfica dos trabalhadores com salários mais baixos –, ou a invasão do tempo de descanso dos trabalhadores através de dispositivos móveis e da exigência (ilegal) de uma conectividade permanente.

No período da troika, a orientação que predominou foi a de cortar rendimento e, simultaneamente, aumentar o tempo de trabalho, particularmente o tempo de trabalho não pago. Isso aconteceu aumentando o horário de trabalho na Administração Pública (um aumento entretanto revertido na anterior legislatura), estimulando pela lei o trabalho suplementar através do seu embaratecimento (que permanece na lei), da eliminação de 3 dias de férias no setor privado (corte que continua também a constar do Código de Trabalho) e do aumento anual da idade de reforma, que prolonga o tempo de vida dedicado ao trabalho.

Como se sabe, e ficou comprovado no período austeritário, o alongamento de horários não se traduz em acréscimos de produtividade. Pelo contrário, como vêm afirmando vários estudos, designadamente da OIT, “horários de trabalho longos reduzem potencialmente a produtividade e a performance das empresas (...). Por outras palavras, horas adicionais tendem a produzir efeitos decrescentes em termos de produtividade” (World of Work 2014: Developing With Jobs, da responsabilidade da Organização Internacional do Trabalho),

No ciclo da chamada “geringonça” (2015-2019) foi possível, entre outras medidas, reverter cortes salariais, aumentar o salário mínimo e repor as 35 horas na Administração Pública. Não se justifica, pois, que se continue a adiar a redução do horário de trabalho para o conjunto dos trabalhadores. A situação torna-se mais incompreensível quando o Governo do PS, ao mesmo tempo que anuncia um debate nacional sobre a semana dos 4 dias de trabalho, mantém na “Agenda do Trabalho Digno” não apenas esta desigualdade (um período normal de trabalho de 40h para o privado, mais longo que no setor público) mas ainda as medidas de prolongamento do horário de trabalho que vêm da troika (com o corte nos dias de férias e o estímulo ao trabalho suplementar por via do seu embaratecimento).

A experiência portuguesa e internacional de outros processos de redução do horário de trabalho facultam-nos o conhecimento suficiente para perceber como é que um processo deste tipo pode ser conduzido. Em Portugal, a redução para as 40 horas, em 1996, permitiu a criação de 5% de emprego líquido no primeiro ano e 3% no segundo. Em França, a aplicação das leis Aubry (a primeira de 1998 e a segunda de 2000) que reduziram o horário de trabalho para as 35 horas, foi objeto, em 2014, de uma “Comissão de Inquérito sobre o impacto societal, social, económico e financeiro da redução progressiva do tempo de trabalho”, aprovada por unanimidade e presidida por Thierry Benoit, deputado UDI (partido de centro-direita). Desse Relatório, constam várias conclusões:

- “a redução do tempo de trabalho decidida pela lei de 1998 contribuiu para que a economia francesa criasse mais empregos do que teria criado sem esta lei. O número de 350 mil é o mais comumente admitido”, do total de 2 milhões de empregos criados entre 1997-2001
- “esta redução não coincidiu com uma degradação da competitividade do nosso país – nomeadamente porque ela foi acompanhada de uma aceleração dos ganhos de produtividade. A França permanece assim atrativa e localiza-se regularmente no trio dos países com mais investimento direto estrangeiro”
- “a redução do tempo de trabalho, comparada com outras políticas públicas desenvolvidas para estimular o emprego, nomeadamente aquelas que assentam na redução das quotizações sociais sem condições, aparece como menos dispendiosa para as finanças públicas, tendo em conta o número de empregos que permitiu criar”
- a redução para as 35 horas “permitiu o relançamento e o dinamismo do diálogo social”
- as leis Aubry conduziram “a uma melhoria da articulação entre o tempo passado no trabalho e o tempo consagrado a atividades pessoais, familiares e associativas”

O mesmo Relatório identifica também os problemas da condução desse processo naquele país, com um quarto dos ativos a relatarem uma degradação das condições de trabalho pela intensificação dos ritmos e com empresas que reduziram recorreram à compressão de tempos acordados de pausas ou da transição entre turnos, intensificando

o trabalho e aumentando o sofrimento profissional, para dissimular a redução do tempo de trabalho.

Há várias razões para que, em Portugal, se reduza o período normal de trabalho para as 35 horas nesta legislatura, garantindo que a essa redução não corresponde nenhuma redução de salário, nem de condições de trabalho.

Do ponto de vista económico, a redução do período normal de trabalho trata-se de uma medida coerente com a lição dos últimos anos: é a recuperação de rendimentos e a melhoria das condições de trabalho que permite estimular a economia e promover o crescimento. É também uma questão de justiça relativa, alargando ao conjunto dos trabalhadores uma alteração que já foi concretizada na Administração Pública. Constitui, ainda, um passo na direção certa do ponto de vista da organização da sociedade, porque liberta mais tempo para viver. É, finalmente, uma medida essencial para combater o desemprego: um patamar de 6% de criação líquida de emprego pela redução do período normal de trabalho significaria a criação em Portugal de mais de 230 mil postos de trabalho. Paralelamente, tendo em conta os impactos da pandemia causada pela Covid-19 no mundo do trabalho, há também necessidade de garantir a este nível dos horários o respeito pelo dever de desconexão por parte da entidade empregadora, reforçando a disciplina dessas fronteiras, designadamente no caso do teletrabalho, e os mecanismos de controlo relativamente aos mapas de horário e à intervenção da ACT.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as deputadas e os deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei define as 35 horas de trabalho como limite máximo semanal dos períodos normais de trabalho, procedendo à alteração do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

São alterados os artigos 203.º, 210.º, 211.º e 224.º do Código do Trabalho aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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 8 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 1 de setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e pela Lei n.º 18/2021, de 08 de abril, 83/2021, de 06 de dezembro, e 1/2022, de 03 de janeiro que passam a ter a seguinte redação:

“Artigo 203.º

[...]

- 1 - O período normal de trabalho não pode exceder as 7 horas por dia e as 35 horas por semana.
- 2 - [...].
- 3 - [...].
- 4 - [...].
- 5 - [...].

Artigo 210.º

[...]

- 1- [...]:
 - a) [...];
 - b) [...].

2 – Sempre que a entidade referida na alínea a) do número anterior prossiga atividade industrial, o período normal de trabalho é de 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 duas horas, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva 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 noturno, não deve ser superior a sete horas diárias, em média semanal, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3 – [...].

4 - O trabalhador noturno não deve prestar mais de sete horas de trabalho num período de vinte e quatro horas em que efetua trabalho noturno, em qualquer das seguintes atividades, 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

Salvaguarda de direitos

Da diminuição do tempo de trabalho não pode resultar a redução de remuneração nem a perda de quaisquer direitos.

Artigo 4.º

Publicidade e dever de informação

1 - As entidades empregadoras ficam obrigadas, no prazo de 6 meses após a publicação da presente lei, a definirem um plano de reorganização do tempo de trabalho e de contratação de efetivos de acordo com o disposto no presente diploma.

2 - Do plano previsto no número anterior fará parte integrante um novo mapa de horários de trabalho e uma calendarização do processo de recrutamento e seleção com vista a assegurar as contratações a efetuar em consequência da redução do tempo de trabalho.

3 - O plano referido nos n.ºs 1 e 2 deve ser remetida à Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, à ACT e às estruturas representativas dos trabalhadores.

4 - Para efeitos do disposto no n.º anterior deve ser dada informação relativa à criação líquida de emprego em relação ao número de efetivos abrangidos pela redução do horário de trabalho.

5 - O novo mapa de horários de trabalho constante do n.º 2 deve ser afixado em local bem visível com a antecedência mínima de sete dias relativamente ao início da sua aplicação.

6 - É aplicável ao disposto no n.º 2 do presente artigo o n.º 3 do artigo 212.º do Código do Trabalho relativo à consulta prévia da consulta da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

7 - Constitui contra-ordenação grave a falta de cumprimento do disposto no n.º 2 e no n.º 5.

Artigo 5.º

Entrada em vigor

1 - O presente diploma entra em vigor 60 dias após a sua aprovação.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, as entidades empregadoras dispõem do período transitório de um ano para adaptarem a organização do tempo de trabalho, o recrutamento e seleção de trabalhadores e o início de funções dos trabalhadores admitidos na data de início da sua vigência com vista a dar cumprimento ao previsto no presente diploma.

Assembleia da República, 17 de junho de 2022.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,

José Soeiro; Pedro Filipe Soares; Mariana Mortágua;

Catarina Martins; Joana Mortágua