

Debate Competitividade e emprego

O aumento de meia hora diária de trabalho

O Governo pretende aumentar o período normal de trabalho de oito horas para oito horas e meia por dia e de 40 para 42 horas e meia por semana, sem qualquer contrapartida remuneratória. Segundo o *Documento de Trabalho* apresentado no Conselho de Concertação Social, denominado *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*, aquele acréscimo de tempo de trabalho vigorará nos anos de 2012 e 2013, com o objectivo de “contribuir para a recuperação da competitividade da nossa economia e evitar o aumento significativo de desemprego”.

Antes de mais, cumpre sublinhar que o aumento da meia hora diária de trabalho não só não atenuaria o défice de competitividade das nossas empresas como agravaria o desemprego, que, em Portugal, se cifra, oficialmente, em 12,9%. A própria Confederação do Comércio e Serviços de Portugal já reconheceu a desadequação desta medida, que, ao invés da justificação do Governo, só limitaria novas contratações e facilitaria a redução de pessoal.

A falta de competitividade não se resolve com mais quantidade de trabalho, mas sim com melhor qualidade, o que pressupõe, sobretudo, investimento na formação dos trabalhadores e dos gestores. Não será com mais meia hora de trabalho que as empresas portuguesas poderão competir com a China, que paga aos seus trabalhadores salários mensais de 110 euros, recorre ao trabalho infantil e não respeita a “limitação razoável da duração do trabalho”, prescrita no art. 24.º da Declaração Universal dos Direitos

do Homem e na al. b) do art. 7.º do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais.

Por outro lado, está previsto o aumento do tempo de trabalho no regime de adaptabilidade individual e colectiva e do banco de horas, regulados nos arts. 204.º a 208.º do Código do Trabalho (CT). Assim, além do aumento de duas horas diárias de trabalho por acordo individual, com o acréscimo de mais meia hora a duração do trabalho semanal poderia atingir as 52,5 diárias no período de dois meses. Presentemente, já é permitido, por acordo colectivo de trabalho, nomeadamente, ao nível da empresa, o aumento até quatro horas diárias e 60 horas semanais. Deste modo, com o acréscimo de meia hora diária, a duração do trabalho semanal poderá atingir as 62,5 horas, nos regimes de adaptabilidade colectiva e do banco de horas, sem prejuízo da redução igual do tempo acrescido no período de referência de um ano.

Esta duração excessiva pode causar sérios danos na saúde e segurança dos trabalhadores e afectar a sua produtividade, além de perturbar a conciliação do trabalho com a vida familiar, cívica e associativa, ao arripio do direito ao repouso e aos lazeres e do princípio da adaptação do trabalho ao homem, consagrados no art. 59.º, n.º 1, alíneas b) e d) da CRP e no direito comunitário (Directiva n.º 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4/11/2003). É certo que a proposta governamental exclui o aumento as grávidas, puérperas e lactantes, mas ficariam abrangidas as mães que já deixaram de amamentar os seus filhos ou cuja aleitação já

perfez um ano, as quais teriam graves dificuldades para cumprir os seus deveres parentais.

Segundo o citado documento, o Governo pretende impor o aumento de meia hora gratuita não só contra a vontade expressa nos contratos individuais de trabalho, mas também à revelia das convenções colectivas de trabalho. Ao fixar o prazo de três meses para as entidades celebrantes alterarem as convenções colectivas “sob pena de inaplicabilidade”, o Governo faz tábua rasa do direito à contratação colectiva consignado no n.º 3 do art.º 56.º da CRP.

Outrossim, a falta de pagamento da meia hora infringe o direito à justa retribuição do trabalho, segundo a quantidade, previsto na al. a) do n.º 1 do art.º 59.º da CRP.

A redução progressiva do tempo de trabalho é não só um facto histórico como um imperativo do direito constitucional e comunitário do trabalho (n.º 1 do art.º 2.º da Carta Social Europeia). O limite máximo das oito horas diárias foi introduzido em Portugal, pela Lei de 23/3/1891, para os manipuladores de tabaco e pelo Decreto n.º 5516, de 7/5/1919, para os trabalhadores do comércio e indústria, sendo objecto da primeira Convenção da Organização Internacional do Trabalho, de 29/10/1919, ratificada em Portugal, em 30/4/1928.

Os trabalhadores portugueses, apesar dos magros salários e das deficientes condições de trabalho e de saúde, já trabalham mais do que a média europeia, devendo ser tratados com respeito pela dignidade da pessoa humana e pelos direitos que caracterizam o Estado social.



Fausto Leite
Advogado Especialista em Direito do Trabalho