



## **UGT ESCLARECE**

### **4. ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO – LIMITES DIÁRIOS E SEMANAIS NÃO VÃO MUDAR. NEGOCIAÇÃO COLECTIVA SAI REFORÇADA**

O Código do Trabalho de 2003 alargou a flexibilidade colectiva e introduziu a flexibilidade individual, nos seguintes termos:

- por acordo entre trabalhador e empregador, o período normal de trabalho pode ser alargado até 2 horas diárias e 50 horas semanais. Em termos médios, e num período de 4 meses, não se pode exceder as 48 horas semanais;

- por negociação colectiva, o período normal de trabalho pode ser aumentado até ao máximo de 4 horas diárias e 60 semanais. Além do já referido limite de 48 horas num período de 4 meses, a duração do trabalho não pode exceder em média as 50 horas semanais num período de 2 meses.

O Código consagra já actualmente limites de adaptabilidade muito amplos, sobretudo no que respeita à flexibilidade individual, pelo que a UGT sempre se bateu para que não fossem alargados.

Não há agora alterações nos limites horários e semanais da flexibilidade individual.

A proposta da Comissão do Livro Branco previa um ainda maior aumento da flexibilidade por via individual, apontando no sentido de se introduzirem novas figuras como banco de horas ou a adaptabilidade grupal por mero acordo entre empregador e trabalhador. Foi uma solução que rejeitámos por ser inaceitável, defendendo o reforço da negociação colectiva nestas matérias.

Não foi esse o sentido seguido pela proposta do Governo, a qual apontava desde o início para um reforço do papel da negociação colectiva na regulação destas matérias.

A UGT sempre defendeu que a revisão do Código do Trabalho deveria seguir certos princípios que considera fundamentais:

- Não alteração dos limites da flexibilidade individual e colectiva;
- Mais e melhor negociação colectiva;
- Regular na lei as obrigações a fixar na negociação colectiva relativas ao banco de horas, horários concentrados e adaptabilidade grupal.

Têm sido frequentes as notícias dizendo que o Acordo tripartido para a revisão do Código do Trabalho cria figuras como os bancos de horas e os horários concentrados, o que levará a uma desregulação dos horários de trabalho.

O Acordo não cria essas figuras, as quais existem já na contratação colectiva, estabelecendo sim a introdução na lei limites à sua utilização e condições obrigatórias a respeitar pela negociação colectiva.

Mais, são introduzidos limites legais que actualmente não existiam:

- máximo anual de 200 horas anuais por trabalhador;
- respeito pelos limites da adaptabilidade já actualmente existentes na lei;
- obrigatoriedade das convenções fixarem as formas de compensação em tempo ou dinheiro;
- obrigatoriedade das convenções regularem a utilização não só no interesse do empregador mas também no interesse do trabalhador.

A única utilização dos bancos de horas além do limite das 200 horas apenas pode ser admitida na negociação colectiva para evitar despedimentos.

Tal reforça a negociação colectiva, garantindo que é a única via para os bancos de horas e impõe claramente como limite os regimes de adaptabilidade que já hoje existem na lei, os quais não foram alterados.

Os “horários concentrados”, que permitem um período normal de trabalho alargado, existem já actualmente no Código do Trabalho (artº 163º, nº 3).

Mais, é matéria que se encontra já extensamente regulada na contratação colectiva, conforme permite essa mesma norma.

O que o Acordo tripartido assinado estabelece agora é que:

- os horários concentrados apenas podem ser praticados para horários fixos;
- tais horários apenas permitem que se trabalhe um máximo de mais 4 horas, que devem ser seguidos do correspondente descanso. O horário semanal não pode ultrapassar o horário máximo semanal (40 horas ou o fixado para o sector se for inferior), podendo a negociação colectiva fixar valores inferiores com salário completo, por maior valorização, por exemplo, do horário do fim-de-semana.
- existe um período de referência de 45 dias, na medida em que numa dada semana se poderão ultrapassar os limites do horário de trabalho semanal (por exemplo ao trabalhar dois dias seguidos de dois dias de descanso e depois três dias seguidos de três dias de descanso). Se um trabalhador exceder esses limites numa semana, no total dos 45 dias a média de horas semanal não pode exceder a do seu horário semanal.
- são abrangidos os trabalhadores que individualmente aceitarem ou nos termos definidos em contratação colectiva.

Mais, é dado à negociação colectiva o papel principal na regulação das condições de retribuição e de prestação de trabalho destes trabalhadores.

Nessa medida, e face a um regime que já existia e que não tinha uma regulação legal clara, são estabelecidas e esclarecidas as condições de prestação de trabalho dos trabalhadores abrangidos e reforçada a sua protecção.

A única real criação do Acordo tripartido é a adaptabilidade grupal, embora também já existisse na negociação colectiva.

Mas, mesmo essa nova figura mais não é que a possibilidade de estender os regimes de adaptabilidade já existentes, que não são alterados, à globalidade dos trabalhadores de uma mesma equipa, secção ou unidade económica sempre que o regime seja aceite por um mínimo de trabalhadores. E, mesmo assim, exigindo-se que esse mínimo de trabalhadores seja superior por via individual, dando clara primazia à negociação colectiva (mínimo de 60% por via da negociação colectiva e 75% quando seja por acordo individual).

A organização do tempo de trabalho é uma matéria muito importante para os trabalhadores, constituindo a base fundamental não apenas para garantir a sua segurança e a sua saúde mas também para favorecer e lograr uma real e efectiva conciliação da vida familiar e profissional.

E tal é sempre melhor conseguido por via da negociação colectiva, que garante uma melhor adequação e um melhor equilíbrio entre os interesses de trabalhadores e empregadores.

O Acordo vai precisamente nesse sentido, respeitando os princípios defendidos pela UGT ao não alargar os limites da adaptabilidade individual e colectiva já existentes e ao apostar na negociação colectiva como a via para uma mais eficaz regulação dos tempos de trabalho.