



CONTRIBUTOS DA UGT
EXPERIÊNCIA-PILOTO “SEMANA DE QUATRO DIAS”
DOCUMENTO CPCS – 2 DE NOVEMBRO DE 2022

A UGT regista a entrega do documento “Experiência-Piloto ‘Semana de quatro dias’” na reunião de concertação social realizada a 2 de Novembro de 2022, dando assim início ao processo de concretização de um compromisso político assumido pelo Governo, quer publicamente quer especificamente perante os parceiros sociais.

E este início é algo que a UGT deve saudar como extremamente importante, na medida em que, versando sobre uma nova temática, não deixa de dar continuidade a um processo em curso de discussão e construção de políticas em áreas centrais do mercado de trabalho, e do próprio modelo de sociedade, no seio da CPCS, cujo último passo significativo foi a ainda recente assinatura do Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade.

Com efeito, a matéria do tempo de trabalho e da sua organização sempre esteve no âmago da regulação das relações industriais, como a resenha histórica realizada no documento apresentado bem evidencia, na medida em que é das que impactos mais directos tem quer nos trabalhadores e nos seus agregados, quer nas empresas, quer na prossecução de importantes objectivos de política pública.

E tal é apenas tão mais significativo num País que, como Portugal, sempre se pautou por longas jornadas de trabalho, comparando historicamente mal com os seus congéneres no que concerne ao número de horas trabalhadas.

Assim, devemos salientar que, para a UGT, este documento e a potencial implementação de projectos-piloto da semana de 4 dias deve ser encarada como parte de um processo que nos deve levar inevitavelmente a reflectir, a discutir e a obter avanços na redução das jornadas de trabalho diária e semanal.

Portugal demorou quase 100 anos para operar a redução da jornada de trabalho semanal das 48 para as 40 horas mas, num momento em que muito se fala da crescente velocidade das mudanças no mercado de trabalho, dos impactos das transições digital e ambiental, do potencial

gerado de novas formas de conciliação das vidas pessoal, familiar e profissional, e decorrido que está quase um quarto do século XXI, muito pouco se tem avançado no sentido de repor a centralidade da temática das jornadas de trabalho.

E isto num quadro em que o potencial de melhoria das condições de vida e de trabalho, da organização social, de redução de custos sociais com protecção social e saúde e de aumento de produtividade e atractividade das organizações não pode e não deve ser ignorado e tem sido analisado em diversas experiências realizadas noutros países e que o modelo proposto, e bem, não descura.

Mais, a UGT sempre defendeu e sempre teve o entendimento de que a concretização de uma qualquer verdadeira Agenda do Trabalho Digno não se podia esgotar com as alterações legislativas ainda em discussão em sede parlamentar. A apresentação deste documento apenas reforça tal ideia, ao propor que se trabalhe a matéria da organização do tempo de trabalho, hoje como sempre essencial a uma real e efectiva dignificação do trabalho.

E, nesse sentido, temos de destacar positivamente alguns eixos em torno dos quais o Governo centra a sua intervenção e que merecem a nossa concordância.

Desde logo, ao associar a semana de 4 dias à redução da jornada de trabalho.

Como é bem evidenciado, não estamos a falar de horários concentrados ou qualquer outra figura.

O pleno respeito pelo quadro regulatório estabelecido pela lei e pela negociação colectiva e a redução da jornada de trabalho devem ser incontornáveis no quadro da implementação da semana de 4 dias e entendemos que, nessa lógica, a mesma não poderá conduzir a um aumento da jornada de trabalho diária.

Mais, ao estabelecer que a semana de 4 dias se deve operar sempre sem redução da retribuição.

Para a UGT, é claro que não estamos a falar de trabalho a tempo parcial, regime de adaptabilidade ou outros institutos jurídicos.

O pulo civilizacional que deve ser dado implica que a redução de salários seja arredada desta iniciativa, sobretudo no momento actual, em que um importante acordo tripartido se constitui como um instrumento para dar um impulso redobrado no sentido de divergir do modelo de baixos salários.

Mais, não deve ser esquecido que, do ponto de vista da exequibilidade, e precisamente em virtude dos baixos níveis salariais que nos distinguem de outros países em que decorreram experiências similares, a associação desta medida a qualquer redução de salário ditaria inelutavelmente o insucesso desta experiência-piloto. Isto é, aliás, deixado claro por factos como os baixos níveis de adesão, quando comparado com o quadro europeu, ao trabalho a tempo parcial.

E, num terceiro eixo, devemos concordar que, nesta fase, o carácter voluntário e reversível deve pautar esta experiência-piloto, quer para empregadores quer para trabalhadores.

No entanto, e devendo sublinhar-se a concordância da UGT com o quadro geral estabelecido, ainda assim existem elementos que não deixam de suscitar dúvidas e outros que consideramos como essenciais para que se garanta o equilíbrio, a exequibilidade e o sucesso desta iniciativa.

Com efeito, diversas questões metodológicas podem ser suscitadas e exigirão certamente alterações e ajustes ao longo do processo.

Nesse sentido, poderá questionar-se se os seis meses iniciais de duração previstos serão suficientes ou quais os instrumentos de avaliação e os indicadores concretos estabelecidos e se serão disponibilizados aos parceiros sociais ou mesmo de que forma se garantirá a comparabilidade de resultados entre empresas e/ou sectores com contextos, características e regulações diversos.

O documento centra-se na realização de inquéritos os quais, como instrumento único de avaliação, sempre revelaram uma reduzida fiabilidade e cuja aplicação, sobretudo quando se prevê até a obtenção de informação sobre a utilização do tempo privado, não deverá deixar de atender a um necessário equilíbrio entre a salvaguarda de direitos individuais e o potencial entendimento sobre se determinados objectivos de política estão ou não a ser atingidos.

E, concordando a UGT com o princípio de não atribuição de apoios às entidades aderentes nesta primeira fase, na medida em que tal atribuição se poderia revelar porventura distorcedora de uma verdadeira motivação na implementação da Semana de 4 dias e do caminho futuro que deverá ser realizado, não deverão deixar de ser trazidas à CPCS, se tais apoios vierem a ser introduzidos, as questões da natureza, intensidade e financiamento desses mesmos apoios.

No entanto, e mais importante, consideramos que será fundamental assegurar a adesão a esta experiência-piloto, bem como as suas adequadas implementação, acompanhamento e avaliação, garantindo uma maior fidedignidade e até uma maior comparabilidade.

Para a UGT, tal torna fundamental que, em todo o processo, haja não apenas apoio técnico, mas igualmente um efectivo envolvimento não apenas da concertação social, bem como, em todas as fases de cada caso concreto de implementação nas organizações ou parte delas, das estruturas representativas dos trabalhadores - e muito em particular dos sindicatos, sobretudo onde exista negociação colectiva - e das associações empresariais.

E, numa nota de índole sectorial, a UGT deve registar a evolução já verificada face ao documento em análise, com o conhecimento público da inclusão da Administração Pública entre os sectores em que haverá lugar a experiências-piloto.

Com efeito, não apenas devemos realçar o facto da Administração Pública ser um sector altamente estruturado e que permite uma (intra-)comparabilidade porventura até maior que outros sectores, como os factos de que não se nos afigura que seja nesse sector mais complexa a adaptação de instrumentos de avaliação de impactos, atendendo nomeadamente a que existem experiências de outros países no sector público, ou mesmo que fosse razoável que – ainda que sem deixar de atender às necessidades específicas de prossecução do interesse público e de serviço aos cidadãos - o maior empregador do País se autoexcluísse desta iniciativa.

A UGT deve ainda destacar que, partindo do princípio da necessidade de respeito pelos normativos constantes da lei e da negociação colectiva (jornadas de trabalho, períodos de descanso, formas de organização do tempo de trabalho, pagamento de trabalho suplementar, etc.), e sem colocar em causa a possibilidade de se desenvolverem acordos individuais nesta primeira fase (ainda que tenham de ser conhecidos e aprofundados os moldes da formação e reconhecimento da referida “grande maioria dos trabalhadores” que terão de ser envolvidos), será essencial, de forma a potenciar o maior sucesso desta experiência, que se verifique não apenas o aludido envolvimento dos sindicatos, mas ainda uma discriminação positiva, na selecção das organizações a integrar, daquelas onde exista um diálogo social forte, traduzido nomeadamente na existência de contratação colectiva.

Em suma, e sem prejuízo da concordância e do manifesto apoio da UGT à implementação de experiência-piloto da Semana de 4 dias, na medida em que consideramos que tem impactos potenciais muito positivos para trabalhadores, empresas e políticas públicas e que este é um caminho que deve ser trilhado e que pode e deve constituir um passo relevante para lograr um

progresso mais efectivo em matéria de redução da jornada de trabalho, devemos sublinhar que entendemos como essencial que não se deturpem os princípios estabelecidos no documento apresentado pelo Governo, e que subscrevemos.

Para a UGT, as experiências-piloto da semana de 4 dias terão assim de se desenvolver:

- Com redução da jornada de trabalho. Para a UGT, deve ser garantido o pleno respeito pela lei e pela negociação colectiva e não se devem verificar, por esta via, aumentos da jornada diária de trabalho;
- Sem redução da retribuição. Não aceitaremos que se possam comprometer direitos dos trabalhadores e, num País de baixos salários, tal opção comprometeria sempre o sucesso desta iniciativa;
- Com carácter voluntário e reversível, quer para empregadores quer para trabalhadores.

Mas, para a UGT e além de um acompanhamento de todo o processo em sede de concertação social, é importante que, sempre que possível, esta medida, de forma a garantir umas maiores adequação, adesão e até comparabilidade das experiências-piloto, respeite ainda dois princípios igualmente basilares:

- O envolvimento das estruturas sindicais na elaboração, introdução, implementação, acompanhamento e avaliação das experiências-piloto nos sectores/organizações;
- A discriminação positiva das empresas abrangidas por negociação colectiva.

29-11-2022