



ANÁLISE JURÍDICA



Mudança dos tempos (de trabalho)

Alterações à lei laboral em análise:
organização do tempo de trabalho.
Exposição e apreciação das principais
alterações anunciadas em matéria de
banco de horas, trabalho suplementar,
feriados e férias.

por: **Mariana Caldeira Saravia**, Advogada do Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

BANCO DE HORAS
Como muitos saberão, o Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, celebrado em sede de concertação social ("Compromisso"), e em linha com o Memorando de Entendimento assinado entre o Estado português e a Comissão Europeia, Fundo Monetário Internacional e Banco Europeu (MoU), veio prever a possibilidade de o banco de horas ser implementado por via de acordo individual ou por via de acordo coletivo com um conjunto de trabalhadores.

Assim, e tendo por base a (ainda) Proposta de Lei n.º 46/XII, aprovada em Conselho de Ministros a 2 de fevereiro de 2012, que deu entrada na Assembleia da República no passado dia 9 de fevereiro ("PL 46/XII"), deverão ser aditados ao Código do Trabalho ("CT") dois novos artigos:

- o artigo 208.º-A ("**Banco de horas individual**"), que prevê a possibilidade de o empregador e o trabalhador, por acordo, instituírem um regime de banco de horas no âmbito do qual o período normal de trabalho pode ser alargado até duas horas/dia, 50 horas/semana e 150 horas/ano; e
- o artigo 208.º-B ("**Banco de horas grupal**"), nos termos do

qual, o empregador pode, por acordo com 60% ou 75% dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, consoante exista previsão nesse sentido em instrumento de regulamentação coletiva (IRCT) ou não, aplicar o regime do banco de horas a todos os trabalhadores da referida equipa, secção ou unidade económica.

Com a entrada em vigor destas alterações, o empregador passará a dispor de um efetivo e importante mecanismo de flexibilização dos tempos de trabalho, que lhe permitirá, por acordo individual ou coletivo, ajustar os tempos de trabalho às oscilações da respetiva atividade, sem necessidade de grande previsão ou antecipação (como decorre do mecanismo da adaptabilidade), sem incorrer, forçosamente, em mais custos (já que o acréscimo de trabalho em determinado dia, poderá, por exemplo, ser compensado com redução equivalente do tempo de trabalho ou, de acordo com a nova proposta de lei, atribuição de dias de férias) e sem excessivo sacrifício para os trabalhadores, os quais, em média, continuarão a trabalhar 40 horas semanais.

Trata-se, pois, de um avanço notável relativamente ao quase "nado-morto" banco de horas introduzido pelo CT de 2009, cuja aplicação se encontrava dependente de previsão expressa em IRCT – o que, atentos os sucessivos impasses e a falta de dinamismo da nossa contratação coletiva, bem como a total inexistência de vontade sindical relativamente à introdução de um mecanismo que poderia substituir o trabalho suplementar sem idênticas contrapartidas económicas, fez com que o banco de horas praticamente não passasse do papel.

TRABALHO SUPLEMENTAR ("TS")

Em linha com as alterações anunciadas no MoU e confirmadas no Compromisso, a PL 46/XII prevê mudanças de extraordinária relevância e enorme impacto em matéria de trabalho suplementar, a saber:

- a revogação do artigo 229.º, n.ºs 1, 2 e 6 e do artigo 230.º, n.ºs 2 e 3, do CT, com a consequente eliminação do descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar (geralmente



o sábado) ou em dia feriado – com caráter imperativo, relativamente a IRCT's e contratos de trabalho, conforme artigo 7.º, n.º 2, da PL 46/XII;

- a nova redação dada ao artigo 268.º, n.º 1 e ao artigo 269.º, n.º 2, do CT, que implicará a redução dos acréscimos retributivos associados à prestação de trabalho suplementar para a metade;
- um regime de caráter transitório, vertido no art.º 7.º, n.º 4, a) e n.º 5, da referida PL 46/XII, que determina a suspensão, pelo período de dois anos a contar da entrada em vigor das alterações mencionadas nos pontos anteriores, de cláusulas convencionais (previstas em IRCT's) ou contratuais (constantes de contratos de trabalho) que disponham sobre acréscimos retributivos associados à prestação de trabalho suplementar superiores aos estabelecidos pelo CT; findo esse período sem que tais cláusulas convencionais ou contratuais tenham sido revistas, os valores delas constantes será reduzido, também, à metade (até aos limites mínimos previstos no CT).

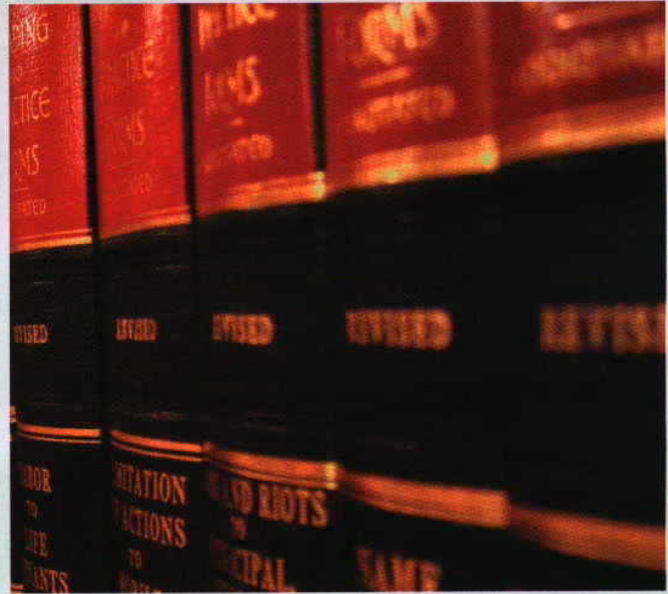
Em suma, independentemente de eventuais disposições convencionais ou contratuais em contrário, a prestação de trabalho suplementar passará a conferir direito a descanso compensatório apenas quando o trabalhador preste atividade em dia de descanso obrigatório (habitualmente, o domingo) ou no período de descanso entre duas jornadas de trabalho (em princípio, de 11 horas) e todo o trabalho suplementar passará a ser pago, garantidamente por um período de 2 anos, com um acréscimo de 25% na primeira hora ou fração ou 37,5% em hora ou fração subsequentes de trabalho suplementar, quando prestado em dia útil, e de 50% por cada hora ou fração de trabalho suplementar, se realizado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

Estas alterações terão, em nosso entender, uma dupla virtualidade: de forma direta e mais imediata, permitirão reduzir os custos (excessivos) associados à prestação de trabalho suplementar sempre que as entidades empregadoras tenham de fazer face a acréscimos de atividade e, de forma indireta e não tão imediata, uma maior abertura sindical à negociação de mecanismos de flexibilização dos tempos de trabalho (os sindicatos, cientes do valor económico das contrapartidas do trabalho suplementar, resistiam obstinadamente à referida flexibilização).

FERIADOS E FÉRIAS

Ainda que o MoU não abordasse o tema, o Compromisso veio, em nome de um reforço da competitividade das empresas portuguesas, prever algumas alterações em matéria de feriados e férias, as quais se encontram refletidas na PL 46/XII nos seguintes termos:

- a nova redação do artigo 234.º, n.º 1, do CT, implica que deixarão de ser considerados feriados obrigatórios os dias 5 de Outubro e 1 de dezembro (feriados civis) e os dias do Corpo de Deus (móvel) e 15 de agosto (feriados religiosos, cuja eliminação, porém, se encontra ainda dependente do cumprimento dos mecanismos previstos na Concordata celebrada entre o Estado Português e a Santa Sé);
- a nova redação do artigo 242.º, n.ºs 2 e 3, do CT, prevê que o empregador possa determinar o encerramento, total



A criação do banco de horas permite ajustar os tempos de trabalho às oscilações da respetiva atividade, sem necessidade de grande previsão ou antecipação e sem incorrer em mais custos

ou parcial, do estabelecimento ou empresa, para férias dos trabalhadores, na 2.ª feira anterior ou na 6.ª feira posterior a um feriado que ocorra, respetivamente, numa 3.ª feira ou numa 5.ª feira, devendo os trabalhadores ser informados desse encerramento até ao dia 15 de dezembro do ano anterior

- o novo n.º 3 do artigo 256.º, n.º 3, do CT, prevê a perda de retribuição também nos dias de descanso ou dias feriado imediatamente anteriores ou posteriores a dia (ou meio dia) de trabalho em que um trabalhador falte injustificadamente – o empregador poderá, assim, passar a descontar, a um trabalhador que falte injustificadamente numa 6.ª feira de ponte, a retribuição de 5.ª feira e do fim de semana também.

- O artigo 7.º, n.º 3, da PL 46/XII, prevê o tão propalado "fim da majoração das férias", ou seja, do mecanismo de combate ao absentismo (de eficácia duvidosa e interpretação controvertida) introduzido pelo CT de 2003, que previa a possibilidade de alargamento do período até 3 dias – assim, e com exceção de previsão expressa em cláusulas convencionais ou contratuais anteriores a 1 de dezembro de 2003, o período de férias da generalidade dos trabalhadores regressará aos 22 dias úteis.

CONCLUSÃO

Com as alterações acima referidas, cremos estarem lançadas as bases para uma necessária, e já tardia, flexibilização e modernização do direito do trabalho português em matéria de organização de tempos de trabalho e para um urgente incremento da nossa produtividade. 