



Público

04-08-2012

Periodicidade: Diário
Classe: Informação Geral
Âmbito: Nacional
Tiragem: 51453

Temática: Sociedade
Dimensão: 582
Imagem: S/Cor
Página (s): 12

CÓDIGO DO TRABALHO

A nova legislação laboral traz mudanças significativas nos horários, feriados, férias e despedimentos. Em colaboração com o PÚBLICO, os advogados da José Pedro Aguiar-Branco & Associados, da Miranda Correia Amendoeira & Associados, da Sérvulo e da Uría Menéndez-Proença de Carvalho respondem às questões colocadas pelos leitores. As respostas serão organizadas por temáticas e publicadas na edição em papel e online do PÚBLICO, até ao próximo domingo. Novas regras de despedimentos, indemnizações, estatuto do trabalhador-estudante, deslocalização de trabalhadores, trabalho suplementar, bancos de horas e subsídio de desemprego são alguns dos temas que iremos abordar.

Consultório laboral (IV) Trabalho suplementar e bancos de horas

Sou enfermeira e trabalho há oito anos num hospital. Tenho contrato individual de trabalho sem termo, onde está definido o mesmo pagamento de horas suplementares que a função pública, e até à data tem sido assim. Com o novo código, será obrigatório alterar o pagamento dessas horas para valores já praticados por alguns hospitais. Além disso, há hospitais que consideram que fazer uma noite é exactamente igual a fazer uma manhã. É possível?

No pressuposto de que o hospital em causa é uma entidade sujeita às medidas de contenção e estabilidade orçamental definidas no Orçamento do Estado (OE) – como acontece com a generalidade dos hospitais públicos, mesmo que o respectivo pessoal siga o regime do Código do Trabalho (CT) –, a alteração do código nesta matéria não tem reflexos imediatos. Isto porque a redução das taxas de acréscimo da remuneração por trabalho suplementar agora efectuada no CT já havia sido imposta pelo OE para 2012, sendo o valor do acréscimo igual, ou seja: em dias normais de trabalho, 25% na 1.ª hora e 37,5% nas horas seguintes; e 50% para o trabalho suplementar em dias de descanso e feriados. Quanto ao trabalho nocturno, a lei prevê um acréscimo de 25%, tanto no CT como no regime do contrato de trabalho em funções públicas, que não foi alterado. Porém, se o trabalho nocturno for executado em regime de turnos e o trabalhador receber um subsídio de turno é usual que este inclua ou substitua o adicional que seria devido pelas horas nocturnas.

É verdade que as folgas por prestar trabalho suplementar vão desaparecer?

É verdade, mas apenas em



PAULO RICCA

certas situações. Há dois tipos de "folgas" – que a lei designa por descanso compensatório – pela prestação de trabalho suplementar, consoante este é executado em dia de descanso semanal obrigatório (em regra ao domingo) ou noutros dias (de descanso semanal complementar, feriado ou dia normal de trabalho). O primeiro mantém-se, havendo direito a um dia completo de descanso compensatório remunerado por trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório. Foi eliminado o descanso compensatório relativo a outros dias, que correspondia a 25% das horas de trabalho suplementar efectuadas. Mantém-se também o descanso compensatório quando a execução do trabalho suplementar impedir o gozo do descanso diário (em regra, de 11 horas seguidas entre duas jornadas diárias), sendo equivalente às horas do descanso diário que não tiverem sido concedidas.

Na gráfica onde trabalho,

é comum fazermos horas extraordinárias nos dias de semana e ao sábado. A partir de agora a empresa pode optar por trocar as horas extra pelo banco de horas individual? Ficarei prejudicado em termos remuneratórios?

O banco de horas permite evitar a execução de trabalho suplementar, possibilitando que se troquem ou compensem horas que seriam extraordinárias pela redução do tempo de trabalho noutros dias. A compensação pode também ser em dias de férias, em pagamento em dinheiro ou por uma combinação destas soluções. Optando-se pelo pagamento, a lei não fixa o valor, tendo o ponto de ser regulado no acordo e sendo de esperar que seja inferior ao acréscimo do trabalho extraordinário. Assim, em termos remuneratórios, pode dizer-se que o trabalhador é prejudicado. As horas feitas neste regime para além do período normal de trabalho têm os seguintes limites: 150 por ano, 50 por semana e 2

folga, mas não recebíamos suplemento. Como será no futuro?

Em teoria nada impede a aplicação simultânea dos dois regimes, mas na prática será muito difícil conjugá-los devido à circunstância de os limites máximos para aumentar a jornada de trabalho, seja no regime de adaptabilidade seja no banco de horas, serem iguais mas não se acumularem. Assim, se no regime de adaptabilidade individual há uma semana de 50 horas, com jornadas diárias de 10 horas, nessa semana não se poderá aplicar o banco de horas para trabalhar além desses limites. Mas nas semanas em que o período de trabalho seja reduzido para alcançar a média das 40 horas, já parece ser viável que as horas trabalhadas fora do horário dessa semana sejam cobertas pelo banco de horas e compensadas em dinheiro. De qualquer modo, note-se que a simples circunstância de se ter agora permitido o banco de horas individual, por si só, em nada afecta a manutenção em vigor dos regimes de adaptabilidade que estiverem a ser praticados.

Quanto à segunda questão, pressupondo que o trabalho ao fim-de-semana que se aqui se refere é trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, a prática seguida não está conforme com a lei, pois não era admissível – e continuará a não ser – compensar o trabalho suplementar em dia de descanso semanal só com tempo de repouso, não pagando qualquer acréscimo. O acréscimo de retribuição era sempre devido e mantém-se a mesma solução com a revisão do Código. A única coisa que muda é a taxa desse acréscimo, que é reduzida para metade.

Respostas elaboradas pelo Departamento de Direito do Trabalho da Sérvulo & Associados

por dia. O trabalhador pode recusar a aplicação, mas o regime é obrigatório mesmo para quem o recusou, se 75% dos trabalhadores da equipa a quem foi proposto aceitarem o banco de horas. Esta obrigatoriedade não abrange as trabalhadoras grávidas, as que se encontrem nos 120 dias após o parto e durante o período de aleitação, nem os trabalhadores menores.

Há cerca de um ano a empresa onde trabalho adoptou o sistema de adaptabilidade (8 horas diárias passaram a ser 10, e as extras só eram pagas a partir da 11.ª hora). Em contrapartida tínhamos uma folga durante a semana para não ultrapassar as 40 semanais. Com o novo código, o banco de horas começa a contar das 8 horas em diante ou o regime de adaptabilidade mantém-se e o banco de horas começa a contabilizar a partir da 11.ª hora? Em relação ao trabalho no fim-de-semana, até à data, quando efectuávamos serviço tínhamos direito a um dia de