



ANÁLISE JURÍDICA



© SRS Advogados

Tempos de trabalho, feriados e férias

por: **Lara Pestana Vieira**, Advogada do Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

Time is money

Encontra-se atualmente em discussão na Assembleia da República a Proposta de Lei 46/XII ("PL 46/XII"), que procede à terceira alteração ao Código de Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, concretizando, assim, o Compromisso para a o Crescimento, Competitividade e Emprego celebrado entre o Governo e os Parceiros Sociais Subscritores. O referido diploma visa, em particular, flexibilizar a legislação laboral portuguesa, desiderato tido como condição *sine qua non* para que se possa assistir à tão desejada dinamização do nosso mercado de trabalho. Com o desemprego em níveis recorde, e as insolvências na ordem do dia, a projetada reforma laboral tem por objetivo último contribuir para o aumento da competitividade da nossa economia, dando novo alento a um país há muito mergulhado no drama da falta de crescimento económico.

Entre outros aspetos, PL 46/XII reflete (algumas) reivindicações das associações de empregadores, que vêm pugnando pela introdução de alterações ao atual regime de organização do tempo de trabalho, generalizadamente considerado como rígido e "bloqueador" do exercício da atividade económica.

Respondendo (ainda que parcialmente) a estas críticas, o Governo propõe a criação das figuras do banco de horas individual e grupal. Atualmente, o banco de horas só pode ser introduzido por negociação entre as associações sindicais e patronais do setor, prevendo a PL 46/XII que, por acordo entre empregador e trabalhador (banco de horas individual), o período normal de trabalho possa ser aumentado até 2 horas diárias, com o limite de 50 horas semanais e 150 horas por ano. A proposta terá que ser feita por escrito pelo

empregador, considerando-se que a mesma foi aceite se o trabalhador não responder num prazo de 14 dias.

Já o regime do banco de horas grupal segue de perto as regras atualmente previstas para a adaptabilidade. Assim, o empregador poderá, por acordo com 60% ou 75% dos trabalhadores de uma equipa/ secção/ unidade económica, consoante exista ou não previsão nesse sentido em IRCT, aplicar o regime de banco de horas a todos os trabalhadores da referida equipa, secção ou unidade económica. No entanto, esta extensão do banco de horas não se aplica a trabalhadores abrangidos por IRCT's que estabeleçam de modo contrário, bem como a trabalhadores filiados em sindicatos que se oponham à portaria de extensão que prevê o alargamento da abrangência de bancos de horas fixados em IRCT. Ainda no que concerne à organização do tempo de trabalho, outra das matérias alterada pela PL 46/XII é a relativa ao trabalho suplementar. Trata-se de um mecanismo a que os empregadores, na falta de outros instrumentos que lhes permitam fazer face, em tempo útil, aos acréscimos da respetiva atividade/ produção, se veem compelidos a recorrer. Por outro lado, o pagamento de trabalho suplementar é uma importante fonte de rendimento adicional para um nicho não despreciando de trabalhadores, que procuram dessa forma compensar retribuições base de baixo valor.

Que traz de novo, nesta sede, a PL 46/XII? Em primeiro lugar, propõe a eliminação do descanso compensatório em caso de prestação de trabalho suplementar, assegurando-se, no entanto, o descanso diário e o descanso semanal obrigatório. Por outro lado, reduz-se para metade os valores pagos a título de acréscimo de retribuição. Assim, o trabalhador terá direito, pelo trabalho suplementar prestado em dia útil, a um acréscimo retributivo de 25% pela primeira hora ou fração e 37,5% pela hora ou fração subsequente. Se se tratar de trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou



Com o desemprego em níveis recorde, e as insolvências na ordem do dia, a projetada reforma laboral tem por objetivo último contribuir para o aumento da competitividade da nossa economia

complementar, ou dia feriado, o acréscimo ascende a 50% por cada hora ou fração.

Quanto aos trabalhadores de empresas que não estão obrigadas e encerrar em dia feriado, os mesmos terão direito a um descanso compensatório correspondente a metade das horas de trabalho prestadas ou a um acréscimo de 50% da retribuição.

A fim de conferir efetividade/ robustez às alterações acima referidas, determina-se a suspensão, durante dois anos, contados desde a data de entrada em vigor da Lei que proceda à respetiva aprovação, das cláusulas constantes de IRCT e/ou de contratos de trabalho que versem sobre (i) acréscimos retributivos para a prestação de trabalho suplementar superiores aos estabelecidos pelo (novo) Código do Trabalho ou (ii) retribuição do trabalho normal prestado em dia feriado ou de descanso compensatório em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia.

Findo este período, caso tais cláusulas convencionais ou contratuais não tenham sido alteradas, os montantes aí previstos serão reduzidos para metade, não podendo ser inferiores aos previstos no (novo) Código do Trabalho.

Finalmente, assinala-se as alterações ao regime de feriados e férias, que assentam em quatro pilares fundamentais. Em primeiro lugar, destaca-se a supressão de quatro feriados (dois civis e dois religiosos – para cuja eliminação será necessário acionar os mecanismos previstos na Concordata celebrada entre a Santa Sé e o Estado Português). Ademais, está anunciada a "morte" da majoração das férias, prevendo-se, por outro lado, a possibilidade de, sempre que os feriados coincidirem com uma 3.ª ou 5.ª feira, o empregador decretar o encerramento, total ou parcial, da empresa/ estabelecimento, para férias dos trabalhadores, nos dias de "ponte" (segunda e sexta-feira, respetivamente). Por fim, prevê-se que a falta injustificada a um ou a meio período normal de trabalho diário imediatamente anterior a dia de descanso e/ou feriado determina a perda de retribuição do dia de descanso/ feriado imediatamente anterior ou posterior.

Pese embora constitua, inegavelmente, um passo em frente rumo à modernização do debilitado e rígido mercado laboral português, também somos da opinião que, para alcançar, plenamente, os respetivos objetivos, a reforma laboral ora em discussão deverá ser conjugada com a promoção de políticas ativas de emprego, que fomentem a criação de postos de trabalho e contribuam para um combate, que se quer cada vez mais forte, às (negras) estatísticas de desemprego atuais. 