

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 26/2009

ASSUNTO: Alteração ao Código do Trabalho – Nº9
Banco de horas.

Muito se tem falado sobre a “grande novidade” do Código do Trabalho, revisto: o “BANCO DE HORAS”. E, efectivamente, está o mesmo regulado no artº208, do novo Código. Só que, não se atreva a criar na Empresa o referido BANCO, pois pode dar-se mal. Desde logo,

Praticaria uma “contra-ordenação grave”, pois para que possa implementar a existência de tal BANCO é condição necessária que

“Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (CCT) pode ser instituído um regime de banco de horas (...)”
quer dizer, só depois de criado o BANCO no contrato colectivo, no seu sector de actividade, é que a Empresa pode inaugurar o BANCO na sua Empresa. Contudo, aquele “pode” deixa-nos muitas dúvidas ...

Para aqueles sectores que ainda o não tenham previsto no CCT, a sua inclusão no mesmo vai ter de ser negociada com os Sindicatos. Conhecendo-se o modo de procedimento destes, vão querer contrapartidas para aceitar a sua inclusão no clausulado do CCT. Logo, teremos longas negociações com um resultado imprevisível: ou as associações patronais aceitam a chantagem, --- mais regalias; actualização salarial mais alta, etc ---, ou eles não aprovam a criação, via convenção colectiva (única possível) do banco de horas. Portanto,

Trata-se de um “presente” envenenado, como o Governo bem sabe. Contudo, como aliás resulta de revisão, o que se pretendeu é implementar a convenção colectiva, moribunda, retrograda, chantagista, com os sindicatos que temos, meras correias de transmissão de partidos políticos. Logo, mais interessados em fazer política, que regular as relações entre trabalhadores e empregadores.

Com o tal “BANCO DE HORAS”, o trabalho diário pode ser aumentado até 4 horas/dia. Mas, não pode ultrapassar as 60 horas/semanais; e, ultrapassar o limite de 200 horas/ano, --- nº2, artº208. Contudo,

Por via do contrato colectivo, do sector, aquele limite máximo/anual, 200 horas, pode ser afastado, leia-se, pode ser diminuído, como diz o nº3, desse artº208,

“(...) caso a utilização do regime tenha por objectivo evitar a redução do número de trabalhadores (...)”
mas, como diz esse nº3, nesse caso, esse limite negociado só pode ser aplicado “... durante um período até 12 meses”.

O Código apresenta a seguir, no nº4, o que deve ser regulado no contrato colectivo, essencialmente: a compensação; o aviso

prévio da necessidade de abrir o banco; e, o período de redução do horário. Assim, dizem as três alíneas do nº4, artº208, que o contrato colectivo de trabalho deve regular:

- a) a compensação do trabalho prestado por acréscimo, que pode ser feita da seguinte forma:
 - pela redução do tempo de trabalho, posteriormente;
 - pelo pagamento em dinheiro; das horas trabalhadas a mais; ou,
 - pela utilização de ambas as modalidades;
 - b) deve regular, também a antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho (por acréscimo); e,
 - c) deve regular o período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar,
 - por iniciativa do trabalhador; ou,
 - por sua falta, do empregador,
- bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução.

Como se compreende, em sede de negociação da instalação de um "Banco de Horas", a primeira dificuldade vai ser logo em que termos a compensação em dinheiro vai ser feita: o valor hora normal ? – Com um acréscimo no valor das horas suplementares ? --- Num valor igual para todas as horas, ou um crescento conforme o número de horas ?

Portanto, logo aqui o recurso ás horas, no BANCO dependerá do valor a pagar por essas horas, --- permita-se a comparação, quais os "juros" a pagar por essas horas ?! --- Logo, tudo dependerá do bom senso dos sindicatos. Claro, há a 3ª hipótese a utilização de ambas as modalidades: descanso conjugado com o pagamento das horas em acréscimo (aceitável).

A segunda dificuldade é o prazo para comunicar ao trabalhador a necessidade de trabalho por acréscimo. No caso de um acréscimo de necessidade curto e urgente, a solução vai continuar a ser o recurso ao trabalho suplementar. Logo, a utilização do Banco restringe-se, logo aqui. Vai ser necessário separar muito bem o que vai a título de trabalho suplementar; do que vai para o Banco de Horas.

Por fim, a fixação do período de redução também vai dar problemas. Conhecendo-se o trabalhador português, e os baixos valores praticados de retribuição, é nossa opinião que vão estar mais interessados em receber em dinheiro a compensação por acréscimo de horas, "levantadas" no BANCO. Logo, no compensatório pecuniário vão tentar obter o máximo de rendimento.

No aspecto das Empresas, e sabendo-se o que se passa hoje com o trabalho suplementar (em muitas delas), o saque em "branco" de horas do BANCO vai ser um problema grave. Cuidado: contra-ordenação grave.

Maio 2009

Paulo T. Santos Cavaleiro