

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

C I R C U L A R :

Nº 63/2012

ASSUNTO: Alteração ao Código do Trabalho (5ª Circular)
Banco de Horas – Colectivo/Individual/Grupal

Isso mesmo: já vamos em três “Bancos” ! – Uma fatura... de nenhum, já vamos em três ! --- Não fique confuso, e vamos com calma. Assim,

→ **BANCO DE HORAS (colectivo)** – este “colectivo” é nosso, para designar o que foi introduzido no Código do Trabalho, na revisão de 2009 e ficou a constituir o artº208, Código do Trabalho.

Foi um fracasso, --- prometia muito, tal como alguns do sistema financeiro ...---, no fim apenas vigora em alguns (muito poucos) sectores industriais. É que, só pode ser criado

Por meio de instrumento de regulamentação colectiva, --.- contrato colectivo de trabalho ---, o que quer dizer que ficaram á mercê da vontade dos sindicatos, ou seja, da CGTP-IN, a correia de transmissão de um partido político. Como instituir esse “banco” representava retirar aos “trabalhadores”, sócios deles, o acesso ás horas suplementares, está mesmo a ver-se o resultado: não há “banco de horas”, instituído por contrato colectivo para ninguém ! Melhor, só para alguns sectores, muito poucos. Daí,

Este Governo, como vinham exigindo as centrais patronais, resolveu criar outros 2 “bancos”: o banco de horas individual; e, o banco de horas grupal. Mas, lá iremos, mais á frente. É que,

Nesta revisão do Código Trabalho, levado a cabo com a **LEI Nº23/2012**, 28 Junho,

Foi também alterado o referido artº208, do Código, que regula o “Banco de Horas” (colectivo). Concretamente, o nº4, que á compensação do trabalho prestado em acréscimo (com a aplicação do regime do “banco”), diz respeito. A redacção, agora introduzida torna mais clara a alínea a) e acrescenta uma nova modalidade da compensação do trabalho, prestado em acréscimo: o,

“ii) – Aumento do período de férias”

pelo que o nº4, do artº208, CT, ficou agora assim:

¶4- O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho deve regular:

- a) – A compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante, pelo menos, uma das seguintes modalidades:
 - i)- redução equivalente do tempo de trabalho;
 - ii) – aumento do período de férias;**
 - iii)- pagamento em dinheiro.
- b) – A antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho; e,
- c) O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar (etc)¹⁷.

Como vai acabar, --- só para o ano, 2013 ---, a majoração das férias (para os 25 dias), pode ser que esta possibilidade, agora criada de aumentar o período de férias venha a convencer alguns sindicatos a criar mais banco de horas, por meio dos contratos colectivos.

→ **BANCO DE HORAS INDIVIDUAL** – é uma das principais novidades desta revisão do Código. Fica a constituir o artigo, novo, artº208-A.

Como o nome indica,

- a) – pode, repare, pode ser instituído **por acordo** entre o empregador e o trabalhador. Portanto, não pode o trabalhador ser obrigado a aceitar o banco de horas. A tanto se opõe a garantia do trabalhador prevista na al.c), do nº1, artº129, Código, desde logo. E, na n/ opinião, o nº1, artº203; os nº1 e 2, do artº205, todos do Código.
- b) – o período normal de trabalho **pode ser aumentado** até 2 horas diárias; até atingir 50 horas semanais; tendo o acréscimo o limite de 150 horas/ano. E,
- c) – para se obter o acordo, o empregador faz uma **proposta por escrito**, ao trabalhador.
- d) – presume-se que o trabalhador aceita a proposta, escrita, do empregador se ele não se opôr á mesma , por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma. Atenção,
- e) – na proposta, o empregador deve apresentar desde logo, além do aspecto focado acima na al.b), --- o período do aumento do trabalho ---, ainda a compensação desse trabalho prestado por acréscimo que, como vimos, pode revestir as três formas: redução equivalente do tempo de trabalho; aumento de férias; ou, pagamento em dinheiro. Note,
- f) – pelo menos uma delas; nada obsta que use mais de uma. E,
- g) – deve ainda o empregador, na proposta, regular a antecedência com que deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho, --- veja al.b), do nº4, artº208, CT.

h) – e, ainda, o período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado por acréscimo devem ter lugar, --- veja al.c), nº4, artº208, CT.

Como se vê, esta “proposta” por escrito, do empregador, é a chave do instituto. Deve ser bem feita, com cuidado, e cumprir o que apresentamos. Deve ser enviada sob registo dos Correios; ou, entregue em mão, contra recibo. Se a proposta não for bem feita,

Comete contra-ordenação grave, como determina o nº3, do artº208-A, do Código. Infelizmente,

Pre vemos que este “banco de horas individual” vai ser um foco de problemas, com as empresas a tentarem impor o mesmo; a não o regularem como impõe este artº208-A; a abusar e exceder o período de aumento permitido; a não efectuarem as compensações, etc.. Depois, não se queixem de, na primeira oportunidade, vir aí um Governo que acabe com o mesmo.

Na nossa opinião, se o acordo para a implementação, entre trabalhador e empregador, não resultar de acordo tácito, --- vêr a al.d), do parágrafo inicial ---, e resultar de um acordo negociado, o mesmo ser reduzido a escrito, com todo o cuidado, assinado pelas partes em todas as folhas e datado.

Note-se que alguns “partidos”; e, pelo menos dois conceituados Professores, imputam inconstitucionalidades a alguns aspectos da revisão, do Código. Não vejo nenhuma neste novo artº208-A, mas não se garante que não venham a surgir problemas.

→ **BANCO DE HORAS GRUPAL** – é o terceiro, como dissemos. Vem regulado no novo artº208-B. Este aqui está ligado ao “banco de horas” que seja criado por meio de regulamentação colectiva. Aí,

No contrato colectivo, pode-se

“1- (...) prever que o empregador o possa aplicar (o banco de horas regulado nesse CCT) ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica quando se verificarem as condições referidas, no nº1, do artº206.” Ora,

Este artº206, tem o título “Adaptabilidade grupal”; e, aí, no nº1, e em duas alíneas, as condições previstas para a sua aplicação. Acontece que,

Na n/ opinião, o nº2, deste novo artº208-A, apresenta uma certa confusão, pois remete para o nº2, “(...) do artigo anterior”, ou seja, o nº2, do artº208-A. Só que, como se viu, esse artº208-A, trata do banco de horas “individual”. Portanto, isto não está muito claro, com esta confusão

entre um banco de horas de regulamentação colectiva; e, do banco de horas que resulta de um acordo individual.

Vamos dar tempo a que se esclareça este artº208-B.

Em conclusão:

Esta velha aspiração, porque vem da entrada em vigor do Código do Trabalho, --- que entrou em vigor a 17 fevereiro 2009 ---, e em breve, se descobriu que isso do Banco de Horas deixado ao dispor dos sindicatos, mediante a sua implementação através dos contratos colectivos, não ia resultar,

Esta velha aspiração, dizíamos, de um "banco de horas individual" é uma boa ideia. Só que, só vai resultar se não se enveredar pelo abuso. Abuso esse que hoje é vulgar na aplicação do regime do trabalho suplementar,

Em que a maioria das empresas não cumpre a obrigação do registo do trabalho suplementar; não paga o trabalho extra com os acréscimos legais; não concede o descanso compensatório ! --- Daí,

E como o trabalho suplementar foi alterado com esta revisão do Código, tornando-o mais barato,

Salvo se a ACT reforçar a fiscalização,

O que vai acontecer é que o "Banco de Horas" individual deixou de ser apetecível, nasceu "falido". Contudo,

As empresas que cumprem, podem ter aqui um bom investimento para gerir o seu tempo de trabalho.

Julho 2012

Carlos F. Santos