

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR Nº84/2011

ASSUNTO: BANCO DE HORAS – Situação actual

Muito naturalmente, em face da situação actual da economia, os Empregadores procuram, aumentar a produtividade das suas empresas. Um dos processos, até porque mais expedito,

E no âmbito dos instrumentos de gestão dos tempos de trabalho; e, porque se falou e fala por todo o lado num tal **BANCO DE HORAS**,

Seria a criação do tal "banco" na empresa, tendo os Empregadores uma ideia vaga do que trata e regula este instituto, mas no essencial o seguinte: quando for necessário, a empresa aumenta o período de trabalho; depois, em período de carência, de encomendas, compensa-se o trabalhador com redução do horário!

Ora, **tenha em atenção** que só pode instaurar um "Banco de Horas" na sua Empresa, se o contrato colectivo do sector onde desenvolva a sua actividade o permitir. E só nessa situação.

É que, o artº208, Código Trabalho, é muito claro nesse aspecto, pois determina o nº1, desse artigo:

"1- Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (CCT), pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes".

portanto, se o CCT que se aplica á sua Empresa não prevê, ---- logo, não regula ---, não pode instituir um "banco de horas". Se o fizer,

Está a entrar em trabalhos, pois comete uma contra-ordenação grave, --- nº5, artº208. O que pode acarretar, em média, uma coima de 1.000,00 a 2.000,00 Euros, se por negligência.

Note que, esta sujeição (aberrante, estúpida) ao CCT, do sector, não resulta só do nº1, artº208, do CT. Logo o artigo 1º, do Código do Trabalho determina que:

O contrato de trabalho está sujeito, **em especial**, aos instrumentos de regulamentação colectiva (...)"

o que se traduziu num problema ao longo dos anos. Note,

Esta sujeição aos contratos colectivos não foi introduzida apenas no actual Código do Trabalho (versão 2009), mas surpreendentemente, no nº1, do Código/versão 2003 (Bagão Félix). Desde o início que os "práticos", --- aqueles que conhecem a situação laboral no terreno e não em Gabinetes em Lisboa ---, auguraram problemas, o que se veio a provar, por ex., com a introdução do "banco de horas". São poucos os CCT que consagram e regulam o referido "banco". Na maior parte dos

Sectores industriais, a luta para a introdução do banco de horas nos CCT tem sido em vão. Os sindicatos, por motivos políticos e absurdos motivos de "protecção" aos trabalhadores, --- o mais conhecido é o receio de perderem o acesso ao trabalho suplementar, e receberem assim um segundo salário ... ---, opõem toda a resistência a que seja negociado e introduzido no CCT o tal banco de horas. Entretanto,

As empresas que pertencem aos sectores onde não foi introduzido e regulado o "banco" lutam com problemas de vária ordem e são obrigadas a lançar mão de outras soluções, muito mais caras e condicionadas, desde logo o trabalho suplementar ou a isenção de horário.

Claro, a actual crise veio demonstrar que sujeitar o sector laboral/privado, á regulamentação colectiva ---, estando esta sujeita aos interesses dos sindicatos, controlados por partidos políticos ---, só podia dar mau resultado. Embora possa não concordar, é nossa opinião que para esses "colectivos" o lema é: quando pior, melhor !

E, chegados a estes tempos, alguma coisa tinha de ser feita: e está a fazer-se. Desde logo, o aumento de mais meia-hora no trabalho diário. Note: nada foi ainda regulado, pelo que não pode exigir esse prolongamento horários. Mas, na nossa opinião, mais importante ainda:

- 1- a exigência, a que o Governo tem de dar cumprimento, de as horas suplementares passarem a ser pagas a metade do preço actual. E, acabar o descanso compensatório. São duas medidas importantes, para acabara com esse cancro que é o trabalho extra. Mas, mais importante que isso,
- 2- está a ser negociado, --- última reunião a 12 Outubro ---, em sede de Concertação Social que o banco de Horas **vai passar a ser negociado, também, entre o trabalhador e a sua empresa**, num regime parecido com o regime da "adaptabilidade individual", --- ver o artº205, Código. Finalmente, vai reconhecer-se que os tais contratos colectivos, quando postos ao serviço dos "sindicalistas", só servem para manietar a iniciativa privada.

Claro, nada disto foi ainda traduzido para Lei; não poderá praticar enquanto se mantiver a situação actual. Tenha calma .

Se quer ver um bom "modelo" de um Banco de Horas regulado numa convenção colectiva, consulte o CT do sector "Metalúrgico", B.T.E. nº10, de 15 Março 2010.

Outubro 2011

 Carlos F. Santos Pereira