

CÓDIGO DO TRABALHO - ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

O Governo e os Parceiros Sociais, em sede de Concertação Social e em cumprimento do memorando da Troika, celebraram, no dia 17 de Janeiro de 2012, um acordo que prevê alterações legislativas a ocorrerem no decurso de 2012 na área laboral. No que concerne à organização do tempo de trabalho e com vista a uma maior flexibilidade, salientam-se as seguintes:

Banco de Horas

Regime actual:

Legitimidade - apenas é possível se previsto por Instrumento de Regulamentação Colectivo de Trabalho (IRCT).

Limites - Aumento até 4 horas diárias / 60 horas semanais / 200 horas anuais.

Banco de Horas Grupal - actualmente não existe.

Intervalo de Descanso

Regime actual:

O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo, de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, de modo a que o trabalhador não preste mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

Regime futuro:

Legitimidade - possibilidade de ser implementado mediante acordo entre o empregador e o trabalhador ou por IRCT

Limites - Aumento até 4 horas diárias / 60 horas semanais / 200 horas anuais (por IRCT)

Aumento até 2 horas diárias / 50 horas semanais / 150 horas anuais (por acordo).

Banco de Horas Grupal - Em termos similares ao regime estabelecido para a adaptabilidade grupal, isto é, caso uma maioria de 60% esteja abrangida por regime de banco de horas estabelecido por instrumento de regulamentação colectiva; ou 75% dos trabalhadores esteja abrangida por regime de banco de horas estabelecido por acordo das partes.

Regime futuro:

No caso de o período de trabalho diário exceder 10 horas (nomeadamente, nas situações de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado), este deve ser interrompido por um intervalo, de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, de modo a que o trabalhador

não preste mais de 6 horas de trabalho consecutivo.

Trabalho Suplementar

Regime actual:

Descanso Compensatório - O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado.

Pagamento de Trabalho Suplementar

- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com o acréscimo: (i) 1.ª hora ou fracção desta - 50%; (ii) 2.ª hora ou fracção subsequente, em caso de trabalho suplementar prestado em dia útil - 75%; (iii) por cada hora ou fracção, em caso de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado - 100%.

Trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia - Direito a descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100% da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

Regime futuro:

Descanso Compensatório - Eliminar, com carácter imperativo, relativamente a IRCT's ou contratos de trabalho, o descanso compensatório, assegurando-se, em qualquer caso, o descanso diário e o descanso semanal obrigatório.

Pagamento de Trabalho Suplementar

- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com o acréscimo: (i) 1.ª hora ou fracção desta - 25%; (ii) 2.ª hora ou fracção subsequente, em caso de trabalho suplementar prestado em dia útil - 37,5%; (iii) por cada hora ou fracção, em caso de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado - 50%.

Reduzir para metade os montantes actuais devidos a título de acréscimo retributivo pela prestação de trabalho suplementar constantes de IRCT ou contrato de trabalho.

Durante 2 anos, contados da entrada em vigor da lei que proceda às referidas reduções, os limites legais, com a redução operada, têm natureza absolutamente imperativa sobre quaisquer IRCT's ou contratos de trabalho.

Decorrido o prazo de 2 anos referido no parágrafo anterior aplicam-se os limites constantes da redução, salvo se os mesmos, entretanto, não tiverem sido objecto de alteração, em sede de IRCT ou contrato de trabalho, caso em que se aplicarão os montantes resultantes dessas alterações.

Trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia - Direito a descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 50% da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

Para informação adicional, por favor contacte:

Susana Afonso Costa | Sócia
susana.afonso@cms-rpa.com

A CMS Rui Pena & Arnaut é membro da CMS, organização transnacional de sociedades de advogados com 55 escritórios em 30 jurisdições, contando com mais de 5000 colaboradores em todo o mundo.
www.cms-rpa.com

Esta publicação não pode ser divulgado, copiada ou distribuída sem autorização prévia da Rui Pena, Arnaut & Associados - Sociedade de Advogados, RL. Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos.