



JOANA FUZETA DA PONTE

ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO: NO MESMO CAMINHO ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO E DESAFIOS FUTUROS DA OIT

Recentemente, no âmbito da celebração do centenário da Organização Internacional do Trabalho (“OIT”), a organização do tempo de trabalho foi identificada como desafio essencial no domínio laboral em Portugal.

As inquietações da OIT com esta temática não constituem uma novidade. Há cerca de dez anos tinham sido identificadas como preocupações centrais desta organização a limitação dos períodos diários de trabalho, a limitação do trabalho suplementar, a garantia de um número mínimo de dias de férias sem possibilidade de renúncia aos mesmos e o reconhecimento da excecionalidade do trabalho noturno, atendendo ao seu impacto nos trabalhadores.

A organização do tempo de trabalho constitui, sem margem para dúvidas, um fator essencial para a estabilidade de vida dos trabalhadores, para a conciliação da vida privada e profissional, bem como para a proteção da sua saúde e segurança.

Anteriormente, até à entrada em vigor das mais recentes alterações ao Código do Trabalho, este diploma consagrava o regime do banco de horas¹ individual a par da adaptabilidade individual, assentando ambos na individualização da relação de trabalho. Tais regimes permitiam ao empregador apresentar uma proposta escrita dirigida ao trabalhador, presumindo-se a sua aceitação em caso de não oposição, por escrito, nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento, aumentando o período normal de trabalho convencionado em duas horas por dia, com o limite de cinquenta horas de trabalho semanais.

Estes regimes não se encontravam, contudo, isentos de críticas, nomeadamente pela inexistência de um conjunto de garantias para o trabalhador, uma vez que as horas do banco de horas representam uma espécie de horas “extra” que ficam em suspenso para gozo de períodos de descanso, no futuro. Sucede-se não se tratar de tempo livre, muitas vezes, escolhido pelo trabalhador, mas sim pelo empregador.

A modalidade do banco de horas individual deixou de existir com as alterações recentes ao Código do Trabalho. Este regime deixa de poder ser implementado por acordo individual entre o trabalhador e a entidade empregadora, mantendo-se a possibilidade de ser instituído por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e também por acordos de grupo celebrados mediante a aprovação, em referendo, pelos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a abranger.

¹ O regime de banco de horas é uma forma de organizar o tempo de trabalho, aumentando o período normal de trabalho, diário ou semanal, sem que o acréscimo seja contabilizado como tempo de trabalho suplementar.



Consequentemente, o objetivo do legislador foi o de devolver este instrumento à negociação coletiva, reduzindo a tendência para a individualização das relações laborais, precisamente por um dos objetivos da nova reforma ser a promoção de um maior dinamismo da contratação coletiva.

Em suma: as recentes alterações ao Código do Trabalho acompanham as preocupações há muito identificadas pela OIT no sentido de encontrar um equilíbrio entre a vida privada e profissional, através de melhores formas de organização do tempo de trabalho.