

DIREITO DO TRABALHO

Mais meia hora por dia obriga a mudança do código laboral

Forma como o horário de trabalho estiver definido em contrato pode condicionar liberdade da entidade empregadora em adoptar novo regime horário que o Governo quer aplicar no privado



Ricardo Castelo

Leis e horários | Contratos individuais e contratação colectiva sobrepõem-se ao Código do Trabalho no que diz respeito à lei laboral.

JOÃO MALTEZ
jmaltez@negocios.pt

O código laboral vai ter de sofrer novas alterações, para que a meia hora extra de trabalho no sector privado possa ser adoptada nas empresas (ver página 32). No entanto, segundo defendem juristas inquiridos pelo **Negócios**, em termos legais tal pode não ser suficiente para obrigar os funcionários a cumprir um horário mais alargado, já que esta é uma matéria predominantemente regulada por contratação colectiva. Há, contudo, quem tenha opinião distinta e afirme que a mudança, logo que legislada, poderá permitir a decisão unilateral por parte da entidade empregadora.

“A proposta do Governo de aumentar em 30 minutos diários o período normal de trabalho no sector privado implica, necessariamente, alterações ao regime consagrado no Código do Trabalho, no qual se prevê actualmente que o período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia e 40 horas por semana”, enfatiza o advogado João Paulo Teixeira de Matos.

Tal como refere a jurista Susana Afonso Costa, está em causa, a este nível, o artigo 203 do referido código. Contudo, a advogada alerta para o facto de “estamos a falar de uma matéria que é predominantemente regulada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho”. Ou seja, pode acontecer que o período de trabalho alargado no código não possa ser aplicado às empresas que pretendam recorrer a essa prerrogativa, já que a contratação colectiva sobrepõe-se ao Código do Trabalho.

Convenções colectivas em xeque

João Santos, outro especialista em direito do trabalho sustenta que não se pode dar, para já, uma resposta peremptória nesta fase do processo. “Tal vai depender, em primeiro lugar, da forma como o Governo legislar e dos entendimentos a que se venha a chegar em sede de concertação social”, sublinha. Adianta, porém, que o modo como o horário do trabalhador estiver definido no seu contrato de trabalho pode “condicionar mais ou menos a liberdade da entidade empregadora”.

O advogado Augusto Marques considera que a necessidade de existência prévia de acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador “depende do modo como a lei vier a introduzir esta alteração”. Ou seja, na sua opinião o objectivo do aumento dos períodos semanal e diário de trabalho só será atingido “se o legislador atribuir à norma jurídica que imponha um novo limite horário, por força do seu aumento, natureza imperativa e aplicabilidade às Convenções Colectivas de Trabalho e aos contratos individuais de trabalho em vigor”.

Pelas razões esgrimidas, o advogado Tiago Cortes sustenta que é susceptível, em tese, que a implementação do aumento de 30 minutos diários não poderá ficar dependente da existência de um acordo com os trabalhadores. Por isso acredita em alterações legislativas que permitam a adopção da medida anunciada pelo Governo. É que, caso contrário, a medida não será exequível, já que seria expectável a existência de diferentes posições entre a entidade empregadora e os funcionários.

[Por lei] alteração do horário deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos.

SUSANA AFONSO COSTA
Especialista em direito do trabalho

JURISTAS

ESPECIALISTAS EM DIREITO DO TRABALHO QUE COMENTAM A MEDIDA



Susana Afonso Costa, é a sócia responsável pelo direito de Trabalho na Rui Pena, Arnaut & Associados.



Augusto Marques é sócio da Abreu Advogados e especialista em laboral.



João Paulo Teixeira de Matos é responsável pela área de direito de trabalho na Garrigues.



O especialista em laboral João Santos é advogado da Miranda Correia Amendoeira.



Tiago Cortes é sócio da PLMJ na área de prática de direito do trabalho.