

## DÚVIDAS E ESCLARECIMENTOS COM PERGUNTAS E RESPOSTAS (Parte 1)

A intenção deste documento é para que os trabalhadores conheçam a legislação laboral aplicável para poderem exigir e fazerem valer os seus direitos enquanto trabalhadores.

Por isso, é importante estar sindicalizado, não deixar de consultar o Código do Trabalho ou, se necessário, a Autoridade para as Condições do trabalho (ACT).

P – O que é o trabalho por turnos?

R - Considera-se como trabalho por turnos, segundo o Código do Trabalho, “qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas” (artigo 220.º).

P – Como devem os turnos ser organizados?

R – Dentro do possível, devem ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores e de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, 1 dia de descanso em cada período de 7 dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito (artigo 221º).

P - A mudança de turno pode acontecer a qualquer momento?

R – Não. O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

P – A Legislação confere aos representantes dos trabalhadores (delegados sindicais) o direito de intervenção na elaboração dos horários?

R – Sim. A entidade patronal tem obrigação fazer uma consulta prévia aos delegados sindicais sobre a definição e a organização dos horários de trabalho. Caso esta norma não seja respeitada, a empresa incorre numa contra-ordenação grave por violar o disposto no código do trabalho (artigo 212º)

P – É obrigatório o trabalhador estar disponível no seu posto de trabalho antes do início do seu horário de trabalho? Pode a empresa registar como falta injustificada e desconto no vencimento?

R – Não. É absolutamente ilegal a exigência ou qualquer tipo de coação que vise obrigar o trabalhador a antecipar o início da sua actividade em discordância com a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário. Por conseguinte, qualquer penalização aplicada ao trabalhador, incorre a entidade patronal numa violação grosseira ao disposto na legislação do trabalho e com a devida punição prevista.

P – O trabalhador cumpre com o horário de início de trabalho, entretanto fica a aguardar que uma posição de atendimento fique vaga ou o sistema para se logar esteja demorado, pode a empresa contabilizar este tempo como atraso e penalizar o vencimento?

R – Não. O tempo de trabalho é considerado a partir do momento em que o trabalhador está presente no seu posto, neste caso concreto numa fase de realização de condições para a execução das suas responsabilidades profissionais. Por isso, é absolutamente ilegal a entidade patronal considerar o inverso, sujeito a devida punição prevista na legislação (artigo 197º).

P – O trabalhador atinge o fim do seu período normal de trabalho, mas, continua em atendimento com um cliente. Qual o procedimento nestes casos?

R – **A legislação do trabalho para estes casos determina “uma tolerância de 15 minutos para transacções, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excepcional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil”.**

Por conseguinte, os trabalhadores devem contabilizar todo o tempo de serviço que decorre para além do termo do horário normal de trabalho, registo do dia, assim que perfizer as quatro horas, requerer, por escrito, o correspondente pagamento nos termos previstos no Código do Trabalho (artigo 203º).

P – Pode a empresa considerar o tempo utilizado na deslocação ao WC para desconto no tempo de pausa?

R – Não. São dois tempos completamente distintos e que não podem ser metidos no mesmo “saco”. **A legislação do trabalho define várias situações no capítulo de tempo de trabalho, uma delas é a “interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do**

trabalhador” (alínea b) do artigo 197º). É muito grave e ilegal, a recusa da gestão ao pedido do trabalhador para a necessidade inadiável de se deslocar ao WC.

P – É obrigatório o regime de Banco de Horas?

R – Só nos casos em que no contrato de trabalho esteja previsto o regime de Banco de Horas. Nos contratos onde não conste este regime, a empresa tem que, por escrito, apresentar proposta ao trabalhador, e este tem 14 dias para de forma escrita recusar, caso o não faça neste prazo, considera a empresa como proposta aceite.

P – Trabalhadora grávida está obrigada a aceitar Banco de Horas?

R – Não. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como qualquer dos progenitores em caso de aleitação (quando a prestação de trabalho neste regime afecte a sua regularidade (ver art. 58º do CT), tem direito a ser dispensada/o de prestar trabalho em horário organizado de acordo com o regime do Banco de Horas.

P – Quem está abrangido por Banco de Horas, como pode utilizar as horas trabalhadas para além do horário normal de trabalho?

R – O trabalhador pode utilizar tempo do Banco de Horas quando necessitar (em acordo com o empregador), podendo por exemplo tirar 4 horas num dia para ir ao médico, ou um dia inteiro para tratar de assuntos particulares, ou ainda juntar às férias.

P – Ao utilizar o tempo do banco de Horas, ou a empresa proceder à dispensa durante uns dias em conformidade com as horas em crédito, pode haver alguma penalização, como retirada de subsídio de refeição ou vencimento?

R – Não. As horas ou dias retiradas ao Banco de Horas dão direito a subsídio de refeição, assim como ao respectivo pagamento de vencimento.

P – Trabalho normal em dia feriado tem alguma compensação adicional?

R – Sim. Trabalhar em dia feriado tem direito a receber um acréscimo de 50% das horas trabalhadas, transformado em folga ou em remuneração, de acordo com o que o empregador escolhe. Se a pessoa trabalhou 8 horas num feriado, ela tem direito a receber as 8 horas mais o equivalente a 4 horas de trabalho em descanso ou em dinheiro.

P – Como funciona a marcação do período de férias?

R - O período de férias é marcado por acordo entre empresa e trabalhador. Na falta de acordo, a empresa marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

Até 15 de Abril de cada ano, é obrigatório a afixação do mapa de férias em local visível, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, e mantém-no afixado no local de trabalho até 31 de Outubro.

Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato. No caso de o ano civil terminar antes de decorrido os seis meses completos de execução do contrato, as férias são gozadas até 30 de Junho do ano subsequente. As férias referidas são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo se houver acordo contrário entre as partes.

P – A empresa pode alterar ou interromper as férias?

R – Sim. Pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

## **OUTROS ESCLARECIMENTOS A SAIR NO PROXIMO “Parte 2”**

SIN TTAV – UM ESPAÇO ABERTO À SOCIEDADE

A HISTÓRIA MOSTRA, QUE SÓ VENCE E CONSEGUE OS SEUS OBJECTIVOS, QUEM NÃO CEDE NOS SEUS PRINCIPIOS  
A sindicalização sempre foi muito importante, ela é mesmo determinante para o reforço da ferramenta de defesa dos trabalhadores.

**SINDICALIZA-TE NO SIN TTAV**  
**PARA ESTARES MAIS E MELHOR DEFENDIDO**  
SEM SEAR IDEIAS, PARA GERAR CONSCIÊNCIAS, É DEVER SINDICAL