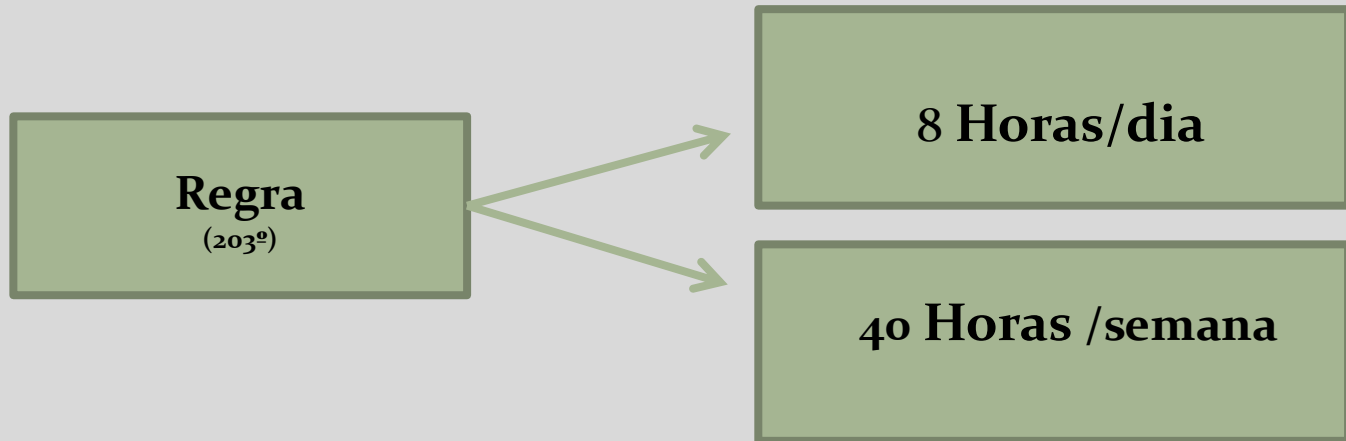


Flexibilidade na Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Angra do Heroísmo 30 de maio de 2017

Duração e organização normal do tempo de trabalho



Adaptabilidade por IRCT

O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, o limite diário pode ser aumentado até 4 horas e a duração semanal até 60 horas. (não se contando nestas 60 horas o trabalho suplementar por motivo de força maior)



Limites

- Não pode exceder 50 horas em média num período de dois meses. (204^º/2)
- A duração média do trabalho é apurada pelo período estabelecido em IRCT, que não pode ser superior a 12 meses. (caso não esteja previsto, os períodos de referencia são de 4 meses (207^º) ou 6 meses (207^º))

Adaptabilidade Individual

O Empregador e o trabalhador podem por acordo, definir o período normal de trabalho em termos médios, o limite diário pode ser aumentado até 2 horas e a duração semanal até 50 horas. *(não se contando nestas 50 horas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior)*



Limites

- Nas semanas cuja duração seja inferior a 40 horas a redução pode ser feita até 2h/dia ou , se tal for acordado , em dias ou meios- dias , sem prejuízo do direito a subsídio de refeição.
- O período de referencia não pode ser superior a 4 meses ^(207º/1) ou 6 meses ^(207º/2)

Adaptabilidade Individual

Forma

No contrato individual de trabalho (desde que sejam estabelecidas as regras necessárias à aplicação da figura, como determinação dos limites máximos e mínimos do tempo de trabalho a prestar, período de referência) *São inválidas, por indeterminação, cláusulas que se limitem a facultar ao empregador o recurso à adaptabilidade;*

Em momento posterior em documento subscrito pelo empregador e trabalhador;

Proposta por escrito do empregador , presumindo- se aceitação por parte do trabalhador que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma (incluindo o prazo de 7 ou 3 dias para consulta aos trabalhadores – 217º/2)

Adaptabilidade Grupal

A – Decorrente de IRCT^(206º)

O IRCT que institui o regime de adaptabilidade prevista no artigo 204º pode prever que :

- O empregador possa aplicar o regime ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica caso, pelo menos, 60% dos trabalhadores dessa estrutura sejam pelo IRCT abrangidos, mediante filiação em associação sindical outorgante do IRCT e por escolha dessa convenção como aplicável^(482º/2)
- Que o referido anteriormente se aplique enquanto os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica forem em nº igual ou superior à percentagem nele indicada.

Adaptabilidade Grupal

B – Decorrente de adaptabilidade individual

- Nas situações de proposta por escrito do empregador ^(205º/4) para adaptabilidade individual, em que a proposta seja aceite por, pelo menos, 75% dos trabalhadores de equipa, secção ou unidade económica, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura;
- Ocorrendo alteração, por entrada ou saída de trabalhadores aplica-se o regime enquanto não resultar percentagem inferior a 75%.

Adaptabilidade Grupal

O regime de adaptabilidade grupal não se aplica:

- **Trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrária à organização do tempo de trabalho em regime de adaptabilidade;**
- **Trabalhador filiado em sindicato que tenha deduzido oposição à Portaria de extensão que alargue o âmbito do CCT que preveja adaptabilidade.**

Adaptabilidade Grupal

Quem está dispensado de prestar trabalho em regime de adaptabilidade :

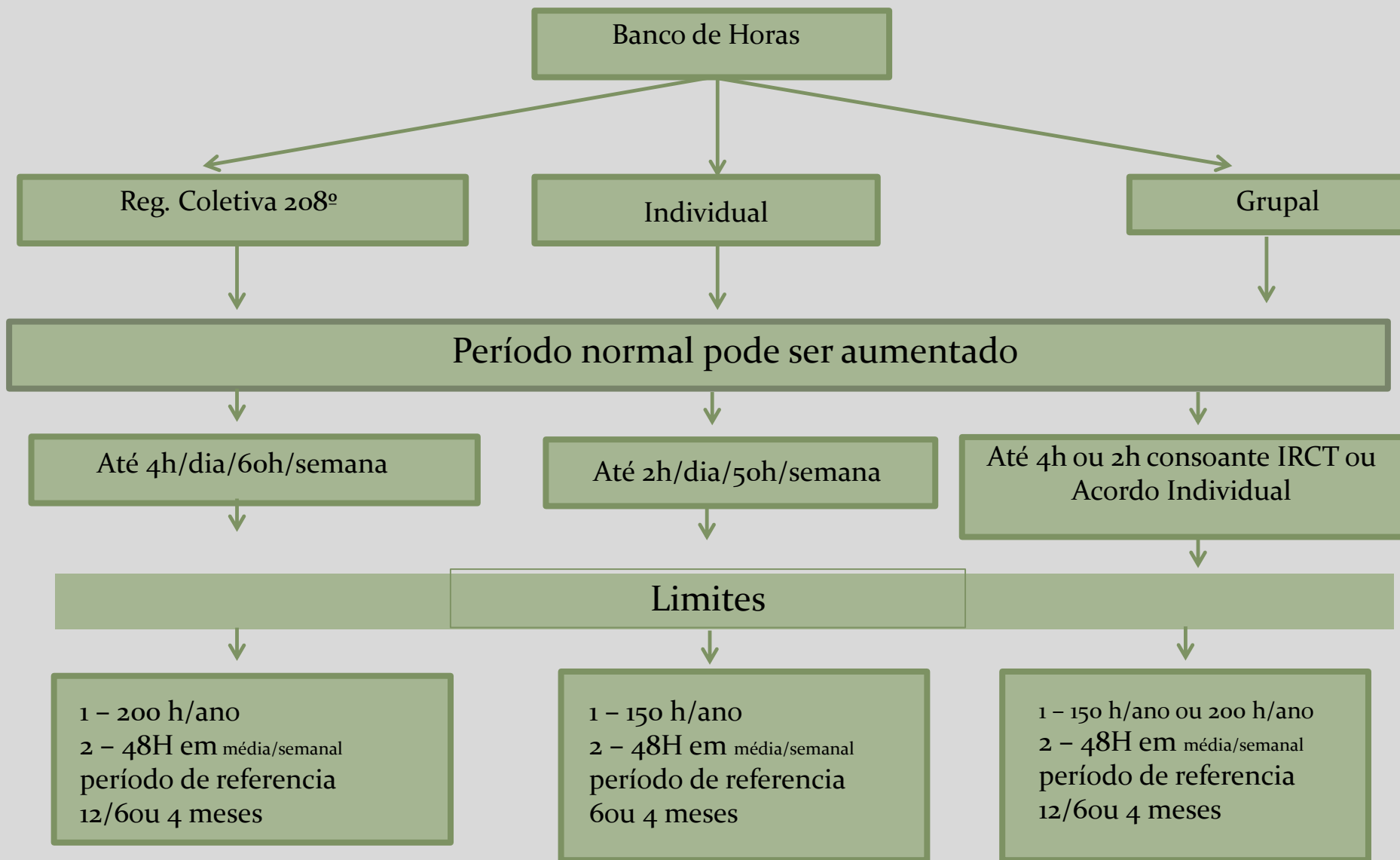
- Mulher grávida, puérpera ou lactante (58º/1);
 - Qualquer dos progenitores quando isso afete a regularidade da Aleitação (58º/2);
 - O menor;
 - O trabalhador com deficiência;
 - O que sofra de doença crónica;
- Quando haja prejuízo para a sua saúde ou segurança no trabalho (74º/1 e 87º/1)
- Estudante trabalhador, em caso de coincidência com horário escolar ou com prova de avaliação (90º/6)

Banco de Horas

Possibilidade de aumentar o período normal de trabalho, compensado por:

- **Redução equivalente no tempo de trabalho;**
- **Alargamento do período de férias;**
- **Pagamento em dinheiro.**

Banco de Horas



Horário Concentrado

Não é acumulável
c/adaptabilidade

Possibilidade de aumentar o período normal de trabalho até 4h/diárias

Acordo entre empregador e trabalhador

Concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de 4 dias de trabalho

3 dias de descanso semanal

Por IRCT

Estabelecer HT, com 3 dias de trabalho consecutivos, seguidos de 2 dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referencia de 45 dias

4 dias de descanso semanal

Se trabalhar é trabalho suplementar ^(268º/1/b) em dia de descanso semanal

Horário Concentrado

Trabalho Noturno

(2H às 7H ou outro por IRCT Hotelaria
00H às 7 H)

Não deve ser superior a 8 H / diárias, em média semanal (224º/2/4)
Obrigatoriedade de, ao nível do IRCT, ser fixado regime retributivo especial para o HT concentrado (209º/3)

A nível individual a lei não prevê, o trabalhador pode recusar o acordo.

Isenção de HT ^(218º)

Por acordo escrito, pode ser isento de HT o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- **Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança fiscalização ou apoio a titular desses cargos;**
- **Execução de trabalhos preparatórios ou complementares, que pela sua natureza só possam ser efetuados fora dos limites do HT;**
- **Teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.**

Nota: O IRCT pode prever outras situações de admissibilidade de isenção de HT.

Isenção de HT

Modalidade de IHT



Forma escrita

1- Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho:

- Não prejudica o intervalo de descanso (213º);
- Não prejudica descanso diário (descanso mínimo de 11 horas seguidas), semanal obrigatório, complementar e feriados (219º 3);
- Não podem trabalhar mais do que 6 horas consecutivas (213º/4).

↓
Exceto trabalhador com cargo de administração ou de direção ou com poder de decisão autónomo (214º/2/a). Deve ser observado período de descanso que permita a recuperação do trabalhador.

Isenção de HT

2 – Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana.

3 – Observância do período normal de trabalho acordado.

Isenção de HT

Retribuição de trabalhador Isento

A que resultar de
IRCT

Na falta de IRCT ^(265º)

Não inferior a uma hora de
trabalho suplementar por dia.

Outros regimes

Não inferior 2 horas de trabalho
suplementar por semana.

Regime de isenção como
observância do período
normal

Isenção de HT

O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção pode renunciar á retribuição por isenção de HT.

A isenção de HT entra na retribuição de férias, no subsídio de férias . Enquanto que no subsídio de natal não entra salvo previsto em IRCT.

Isenção de HT

A remissão para o regime do trabalho suplementar para determinar o aumento retributivo relativo à isenção do HT (cálculo obedece ao 268º/1. Comércio 30% acréscimo ao ordenado mínimo do trabalhador)

O trabalhador isento de HT está obrigado a constar do Registo de Tempos de Trabalho (202º/1).

Ao trabalhador isento de HT não se aplica adaptabilidade, Horário de trabalho concentrado, nem banco de horas.

Aos trabalhadores isentos aplica-se o regime do trabalho suplementar para o trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

Contratação coletiva

O que a contratação coletiva prevê em matéria de Adaptabilidade e Banco de Horas

CCT que preveem apenas adaptabilidade :

- **Hotelaria e similares ;**
- **Escritórios e comércio;**
- **Panificação;**
- **Metalúrgicos.**

Contratação coletiva

O que a contratação coletiva prevê em matéria de Adaptabilidade e Banco de Horas

CTT que prevê adaptabilidade e banco de horas:

- **Construção Civil.**

Contratação coletiva

Em matéria de isenção de HT - remuneração:

- **Construção civil** – (remete para o Código de Trabalho) não inferior à remuneração de uma hora de trabalho suplementar/dia
- **Comércio** – 30% da remuneração mensal mínima do isentado

**Obrigado pela vossa
atenção**