

Trabalho a mais é Trabalho Suplementar!

Realizou-se na DGERT – Direção Geral do Emprego e das Relações Laborais, a segunda reunião entre o SITAVA e a Empresa FALCK.

Os assuntos abordados foram:

1. - Pagamento dos dias de feriado;
2. - Pagamento dos subsídios de férias e de Natal;
3. - Descanso semanal e complementar;
4. - Identificação do período normal de trabalho nas escalas de serviço e o período de aferição do número de horas de trabalho prestado.

- Relativamente ao ponto 1, o SITAVA entende que devem ser cumpridos os artigos 268º (pagamento de trabalho suplementar) e 269º (prestações relativas a dia feriado) do Código do Trabalho (CT), enquanto que a Empresa entende que apenas terá que cumprir o art. 269.º- direito a um descanso que é metade do tempo trabalhado. Não havendo descanso, terá este tempo de ser pago com um acréscimo de 50%.

Vista a divergência com a empresa, vamos continuar a atuar nos locais próprios para clarificação e atuação do que deve vir a ser aplicado.

- Sobre o ponto 2, o subsídio do 13º mês/Natal é, no sector da aviação e na maioria dos acordos, pago com o mês de novembro. Porém, o Código de Trabalho dispõe que deverá ser pago até 15 de dezembro. Assim, a Empresa irá cumprir o estabelecido no Código.

No caso do subsídio de férias, embora na data da assinatura do Contrato Individual de Trabalho (CIT) o Orçamento do Estado (OE) fizesse referência ao pagamento em duodécimos deste subsídio, o certo é que era uma medida para minimizar o impacto dos cortes nos salários e do aumento dos impostos no fim do mês. Agora que o (OE) eliminou a referência a duodécimos, seria normal que este subsídio fosse pago em conformidade com o n.º 3 do art. 264º. Porém, a empresa invoca o CIT como um acordo das partes para a aplicação em duodécimos do subsídio em referência.

A proposta do SITAVA para que seja prevista a opção de pagamento do subsídio de férias, por acordo entre os trabalhadores e a Empresa, não mereceu a aceitação desta, que invocou dificuldades administrativas e do cumprimento da decisão da empresa mãe.

Estamos, pois, perante um problema técnico-jurídico que só poderá ser resolvido nos tribunais.

- Relativamente aos pontos 3 e 4, reconhecemos que os horários estão mais explícitos, pois já vem referenciado o descanso semanal. Contudo, falta o descanso complementar e ainda existem irregularidades (ao que a empresa chama situações atípicas...).

Vejamos:

O descanso semanal obrigatório acontece de 8 em 8 dias quando a semana é de 7 dias.

O horário concentrado, acordado no (CIT), implica que o período normal de trabalho diário possa ter um aumento até 4 horas não podendo haver mais de 40 horas/semana, o que não é o caso. Isto leva a considerar que há trabalho suplementar programado o que não é permitido. Pelo que nos é dito a empresa já está a pagar o trabalho realizado **a mais** (suplementar).

Os trabalhadores devem aferir as horas trabalhadas com jornada mensal pela razão de laborarem por turnos. A jornada mensal é calculada - número de dias úteis em cada mês a multiplicar por 8 (*dias uteis mensais * 8*). Para o ano 2018 teremos os seguintes dias úteis e horas em cada mês:

	Ano 2018											
Meses	jan	fev	mar	abr	mai	jun	jul	ago	set	out	nov	dez
Dias	22	20	21	20	21	20	22	22	20	22	21	20
Horas	176	160	168	160	168	160	176	176	160	176	168	160

Afirmamos ainda que o regime da adaptabilidade não pode ser praticado com o horário concentrado, conforme o n.º 2 do art.º 209º do (CT). O trabalho a mais em cada mês deve ser pago, pelo menos, no mês seguinte.

Como sempre, o SITAVA está disponível para reunir diretamente com os responsáveis da empresa, porque só tivemos de recorrer à DGERT, dado o silêncio da Empresa ao nosso pedido de reunião. Os assuntos aqui enunciados sempre foram colocados à empresa mas sem uma solução minimamente equilibrada.

A DGERT irá marcar uma nova reunião com um ponto único - aferição do número de horas de trabalho prestado.

UNIDOS NO SITAVA SOMOS MAIS FORTES!