

Regimes de flexibilização do tempo de trabalho

## Eliminação do Banco de Horas Individual e o novo Banco de Horas Grupal

Com as alterações ao Código do Trabalho, introduzidas pela **Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro**, foi eliminada a possibilidade de instituição do regime de Banco de Horas por acordo individual entre o trabalhador e a entidade empregadora.

Neste seguimento, **vedou-se, a partir de 1 de outubro de 2019, a implementação do mecanismo do Banco de Horas Individual**, assegurando-se, apenas, a subsistência, até 30 de setembro de 2020, dos acordos individuais pré-existentes.

Assim, os acordos de Banco de Horas Individual celebrados antes de 01 de Outubro de 2019, e até então em vigor, **cessarão os seus efeitos no próximo dia 30 de Setembro de 2020.**

A figura do Banco de Horas pode, contudo, continuar a ser aplicada nas seguintes situações:

- **Banco de Horas por Regulamentação Coletiva;**
- **Banco de Horas Grupal.**

A partir de 01 de Outubro de 2020, a figura do Banco de Horas pode ser individualmente aplicada, desde que o regime de Banco de Horas se encontre previsto no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

Neste caso, o período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias, atingindo sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

Este limite anual poderá ser afastado pelo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, na eventualidade de a utilização do regime ter como fito evitar a redução do número de trabalhadores. Esta excepção apenas pode, contudo, vigorar pelo limite máximo de 12 meses.

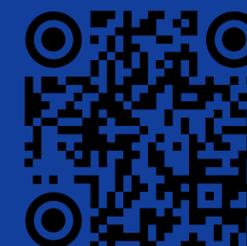
O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho deve regular as seguintes matérias:

- i. A compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante, pelo menos, através de uma das seguintes modalidades:

- Redução equivalente do tempo de trabalho;
  - Aumento do período de férias;
  - Pagamento em dinheiro;
- ii. A antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho;
  - iii. O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução.

No que concerne ao regime do Banco de Horas Grupal, **o mesmo pode ser instituído pelo igualmente ser instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.**

Este normativo pode prever que o empregador possa aplicar tal mecanismo ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica caso, pelo menos, 60 /prct. dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha dessa convenção como aplicável. Pode ainda o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho prever que o anteriormente referido se aplique enquanto os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica em causa abrangidos pelo regime forem em número igual ou superior ao correspondente à percentagem indicada.



**O regime do Banco de Horas Grupal pode ainda ser instituído mediante iniciativa da entidade empregadora**, e aplicado ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, **desde que aprovado em referendo** por, pelo menos, 65 % dos trabalhadores abrangidos.

Neste caso, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo o limite de 150 horas por ano.

O **procedimento** a adotar para efeitos de instituição do regime de Banco de Horas grupal, na modalidade de aprovação por referendo dos trabalhadores abrangidos, traduz-se, sumariamente, no seguinte:

- 1) O empregador deverá elaborar o **projeto de regime de Bancos de Horas**, do qual devem constar:
  - O âmbito de aplicação, indicando a equipa, secção ou unidade económica a abranger e, nestas, os grupos profissionais excluídos, se os houver;
  - O período, não superior a quatro anos, durante o qual o regime é aplicável;
  - A modalidade de compensação do trabalho prestado em acréscimo (redução equivalente do tempo de trabalho, aumento do período de férias ou pagamento em dinheiro);
  - A antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho;

- O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução.
- 2) O empregador deverá **publicitar o projeto de regime de Banco de Horas nos locais de afixação dos mapas de horário de trabalho**, comunicando-o aos representantes dos trabalhadores e à ACT, com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do referendo.
  - 3) Se o número de trabalhadores abrangidos pelo projeto de regime de Banco de Horas for inferior a 10, o referendo é realizado sob a supervisão da ACT.
  - 4) Para poder ser aplicado, o projeto deverá ser aprovado em referendo por, pelo menos, 65% dos trabalhadores abrangidos;

Existindo alteração na composição da equipa, secção ou unidade económica, o projecto aprovado continua a aplicar-se enquanto os trabalhadores que permanecerem forem pelo menos 65/prct. do número total dos trabalhadores abrangidos pela proposta de referendo.

A aplicação do regime do Banco de Horas cessa se, decorrido metade do período de aplicação, um terço dos trabalhadores abrangidos solicitar ao empregador novo referendo e o mesmo não for aprovado nos termos anteriormente referidos, ou não for realizado

no prazo de 60 dias. Nesta situação, a aplicação do regime do Banco de Horas cessa 60 dias após a realização do referendo, devendo a compensação do trabalho prestado em acréscimo efetuar-se neste prazo.

Caso o projeto de regime de Banco de Horas não for aprovado em referendo, o empregador só pode realizar novo referendo um ano após o anterior.

Exceptua-se a aplicação do regime de Banco de Horas instituído nos termos referidos nas seguintes situações:

- a) Trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente ao regime instituído por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, a trabalhador representado por associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa;

**ou**

- b) Trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.

A **Cerejeira Namora, Marinho Falcão** tem uma equipa preparada para qualquer desafio e está pronta para dar resposta aos seus.

[geral@sociedadeadvogados.eu](mailto:geral@sociedadeadvogados.eu)