



Banco de Horas com saldo positivo para as empresas

por: **Sara Tavares**, Advogada do Departamento de Direito Laboral da SRS Advogados

Sendo o tema da flexibilização da duração do tempo de trabalho uma questão sempre recorrente, veio a última revisão ao Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho (vigente desde 1 de agosto de 2012), proceder à criação do regime de banco de horas individual e de banco de horas grupal.

Até agora, a possibilidade de se lançar mão do "banco de horas" estava dependente da previsão deste mecanismo em instrumento de regulamentação coletiva do trabalho (IRCT), como seja, por exemplo, a convenção coletiva de trabalho. É, por conseguinte, fácil de constatar que o número de IRCT's contendo este mecanismo era muito reduzido.

Foi com a celebração do Memorando de Entendimento entre o Governo Português e a Troika (Comissão Europeia, Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional) que se aligeirou a instituição desta nova forma de flexibilização, ao prever o seguinte: "O Governo irá elaborar uma avaliação relativa à utilização dada ao aumento dos elementos de flexibilidade pelos parceiros sociais, associados à revisão do Código do Trabalho de 2009 e preparar um plano de ação para promover a flexibilidade dos tempos de trabalho, incluindo as modalidades que permitam a adoção do regime laboral do

"banco de horas", por acordo mútuo entre empregadores e trabalhadores ao nível da empresa".

Entrada em vigor esta nova alteração legislativa, atualmente permite-se a fixação do regime de banco de horas por acordo entre o empregador e o trabalhador, podendo, nesta situação, o período normal de trabalho ser aumentado até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano, e devendo o mesmo acordo prever:

- a compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita por meio, pelo menos, de uma das seguintes modalidades: redução equivalente do tempo de trabalho; aumento do período de férias; 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;

Refira-se que o acordo que institua o regime de banco de horas pode ser celebrado através de proposta, por escrito, do empregador, presumindo-se a aceitação por parte do trabalhador que a ela não se oponha, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma. Quanto ao banco de horas grupal, importa ter presente que o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o regime de banco de horas pode prever que o empregador o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, caso, pelo menos 60% dos trabalhadores dessa estrutura sejam por ele abrangidos mediante filiação em

Na prática, o banco de horas permite às empresas ajustar os horários aos picos de produção pedindo aos seus trabalhadores para fazerem mais horas num determinado período



associação sindical parte da convenção.

Caso a proposta do empregador com vista a instituir o regime de banco de horas – estabelecido por acordo individual – seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica a quem for dirigida, o mesmo empregador pode aplicar tal regime de banco de horas ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

Existe, porém, uma cláusula de salvaguarda destinada aos trabalhadores abrangidos por convenção coletiva que disponha de modo contrário, ou representados por uma associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva, referindo que tais regimes (banco de horas individual ou grupal) não se aplica a esses trabalhadores.

Na prática, o banco de horas permite às empresas ajustar os horários aos picos de produção pedindo aos seus trabalhadores para fazerem mais horas num determinado período.

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

O banco de horas abrange todos os trabalhadores, independentemente do contrato de trabalho que possuem, seja por prazo determinado, seja indeterminado.

Este sistema pode ser utilizado em momentos de menor atividade empresarial, reduzindo a jornada normal de trabalho, mas sem redução de salário. O que resta é um crédito de horas passíveis de serem utilizadas quando a produção o justificar ou a atividade económica acelerar. Assim, se o banco de horas for aplicado num momento de grande atividade da empresa, o horário de trabalho poderá ser aumentado, no máximo duas horas por dia, durante um determinado período. 