

Rui Neves Ferreira

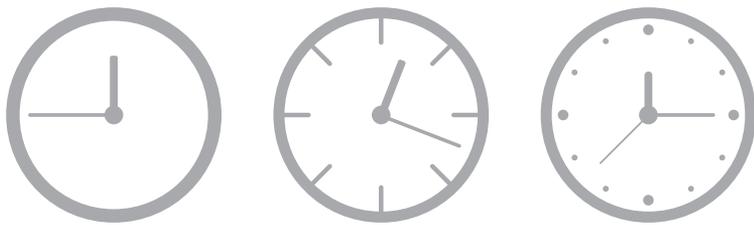
# IMPLEMENTAÇÃO DO BANCO DE HORAS GRUPAL NA EMPRESA

## Guia Prático

De acordo com a Lei n.º 7/2009,  
de 12 de fevereiro, alterada pela  
Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro

**NOVA CAUSA**  
EDIÇÕES JURÍDICAS

# IMPLEMENTAÇÃO DO BANCO DE HORAS GRUPAL NA EMPRESA



**Guia Prático**

Título  
**Implementação do Banco  
de Horas Grupal na Empresa**  
Guia Prático

Autor  
**Rui Neves Ferreira**

Editor  
**NovaCausa**  
Edições Jurídicas

**NOVA CAUSA**  
EDIÇÕES JURÍDICAS

Braga, Portugal  
[www.novacausa.net](http://www.novacausa.net)

ISBN  
978-989-9026-00-1

Design  
**Vitor Duarte**  
[vitorduartedesign.blogspot.com](http://vitorduartedesign.blogspot.com)

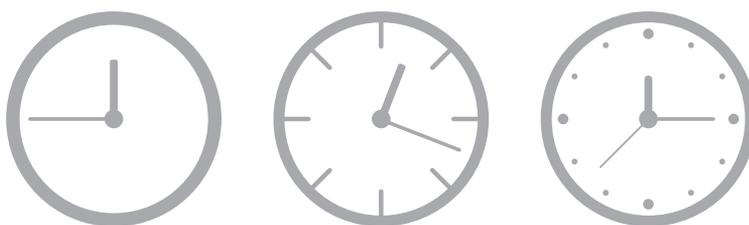
Impressão e Acabamento  
**Manuel Barbosa & Filhos, Lda**

© 2020, outubro  
**NovaCausa, Edições Jurídicas**

A reprodução, total ou parcial, desta obra, por fotocópia ou qualquer outro meio, mecânico ou electrónico, sem prévia autorização dos autores e do editor, é ilícita e passível de procedimento judicial contra o infractor.

**Rui Neves Ferreira**

# **IMPLEMENTAÇÃO DO BANCO DE HORAS GRUPAL NA EMPRESA**



## **Guia Prático**

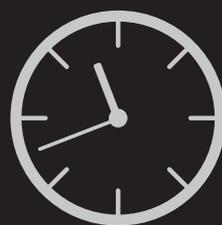
De acordo com a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,  
alterada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro

**NOVA CAUSA**  
EDIÇÕES JURÍDICAS

# ÍNDICE

9	<b>Introdução</b>
17	<b>A aplicabilidade do regime de banco de horas grupal</b>
21	<b>Primeira via – banco de horas grupal instituído por regulamentação coletiva</b>
23	Limites
23	Condições necessárias
24	Procedimento para aplicação na empresa
25	<b>Segunda via – banco de horas grupal aprovado em referendo</b>
27	Procedimentos prévios
28	Limites
29	Condições necessárias
30	Procedimento para aplicação na empresa
31	A elaboração do projeto de regime de banco de horas
33	<b>Minuta 1 – projeto de banco de horas grupal</b>
38	Publicitações obrigatórias
39	<b>Minuta 2 – publicitação do projeto de banco de horas e convocatória aos colaboradores</b>
43	Comunicações obrigatórias
45	<b>Minuta 3 – comunicação representantes dos trabalhadores</b>
49	<b>Minuta 4 – comunicação ACT</b>
53	A realização do referendo (ou referendos)
54	Formulação – A pergunta do referendo
54	Local e condições
55	Constituição e elementos da mesa
56	Boletins de voto
56	Votação
57	Processo de votação
59	<b>Minuta 5 – boletim de voto</b>

63	<b>Minuta 6 – caderno/listagem de trabalhadores abrangidos</b>
66	Apuramento
67	Ata das operações de votação e apuramento
69	<b>Minuta 7 – ata das operações de votação e apuramento</b>
73	Divulgação e exceções
75	<b>Minuta 8 – comunicação aos colaboradores – publicitação de resultados</b>
79	A renovação e a cessação do regime de banco de horas
82	Guidelines Procedimento de Referendo – Check-list
83	O caso específico das micro-empresas
85	<b>Minuta 9 – requerimento ACT – designação de data para referendo</b>
89	<b>Minuta 10 – comunicação ACT – agendamento autónomo da data de referendo e pedido de supervisão</b>
93	<b>Minuta 11 – comunicação trabalhadores – agendamento referendo</b>
97	<b>Minuta 12 – comunicação trabalhadores – publicitação de resultados do referendo</b>
101	Consequências da violação do regime
103	<b>Legislação relevante</b>
105	Proposta de Lei n.º 136/XIII
113	Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro
119	Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – Código do Trabalho
123	Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro
125	<b>Bibliografia</b>
127	<b>Índice de minutas</b>



# INTRODUÇÃO

O regime do banco de horas, como ferramenta de organização de tempos de trabalho, consiste na possibilidade de aumentar o período normal de trabalho estabelecendo limites diários, semanais ou anuais e é, a par de outros instrumentos jurídicos consagrados na legislação laboral, um mecanismo essencial para uma gestão eficiente da empresa.

Este regime pode revestir diferentes tipos e limites e, até à entrada em vigor da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, previa três modalidades:

1. Banco de horas por regulamentação coletiva
2. Banco de horas grupal
3. Banco de horas individual

Com a entrada em vigor daquele diploma legal, o banco de horas individual deixa de existir.

De facto, afirmava o Governo, na sua Proposta de Lei n.º 136/XIII, que uma das alterações mais prementes ao Código do Trabalho seria a respeitante ao banco de horas visando, portanto:

*“Promover um maior dinamismo da contratação coletiva e reduzir a individualização das relações laborais, através: da eliminação do banco de horas individual, reservando-se a adoção do banco de horas para a negociação coletiva ou para acordos de grupo a alcançar através de consulta aos trabalhadores”.*<sup>1</sup>

Esta promoção acaba por revogar o regime do banco de horas individual (artigo 208º-A do Código do Trabalho) e vem alterar o regime

---

<sup>1</sup> Proposta de Lei n.º 136/XIII, disponível aqui: <https://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=42733>

do banco de horas grupal, concretamente o previsto no artigo 208º-B daquele diploma legal, que passa a dispor da seguinte forma:

#### Artigo 208.º-B

##### Banco de horas grupal

1. O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o regime de banco de horas previsto no artigo 208.º pode prever que o empregador o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica quando se verificarem as condições referidas no n.º 1 do artigo 206.º
2. O regime de banco de horas pode ainda ser instituído e aplicado ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, desde que aprovado em referendo pelos trabalhadores a abranger, nos termos dos números seguintes.
3. No caso previsto no número anterior, 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.
- 4 – Para efeitos do n.º 2, o empregador elabora o projeto de regime de banco de horas, o qual deve regular:
  - a) O âmbito de aplicação, indicando a equipa, secção ou unidade económica a abranger e, nestas, os grupos profissionais excluídos, se os houver;
  - b) O período, não superior a quatro anos, durante o qual o regime é aplicável;
  - c) Os aspetos referidos no n.º 4 do artigo 208.º
5. Para efeitos do n.º 2, o empregador publicita o projeto de regime de banco de horas nos locais de afixação dos mapas de horário de trabalho e comunica-o aos representantes dos trabalhadores e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do referendo.

6. Caso o projeto de regime de banco de horas seja aprovado em referendo por, pelo menos, 65 /prct. dos trabalhadores abrangidos, de acordo com a alínea a) do n.º 4, o empregador pode aplicar o referido regime ao conjunto desses trabalhadores.
7. Havendo alteração na composição da equipa, secção ou unidade económica, o disposto no número anterior aplica-se enquanto os trabalhadores que permanecem forem pelo menos 65 /prct. do número total dos trabalhadores abrangidos pela proposta de referendo.
8. A realização do referendo é regulada em legislação específica.
9. Caso o número de trabalhadores abrangidos pelo projeto de regime de banco de horas seja inferior a 10, o referendo é realizado sob a supervisão do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.
10. 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 do n.º 6, ou não for realizado no prazo de 60 dias.
11. No caso referido no número anterior, 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.
12. Caso o projeto de regime de banco de horas não seja aprovado em referendo, o empregador só pode realizar novo referendo um ano após o anterior.
13. Excetua-se a aplicação do regime de banco de horas instituído nos termos dos números anteriores nas seguintes situações:
  - a) Trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente ao regime referido no n.º 1, 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.
- 14. Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

Dispondo ainda, a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, no seu artigo 11º, n.º 5, relativo à aplicação no tempo, que:

“O regime de banco de horas individual em aplicação na data de entrada em vigor da presente lei cessa no prazo de um ano a contar da entrada em vigor desta lei.”

Considerando que esta alteração legislativa foi publicada no dia 4 de setembro de 2019, a mesma entrou em vigor no dia 1 de outubro de 2019, de acordo com o seu artigo 13º, n.º 1.

Assim e na prática, o regime banco de horas individual **cessa definitivamente no dia 1 de outubro de 2020, data a partir da qual só poderão estar em vigor regimes de bancos de horas grupais, de acordo com a alteração legislativa em causa.**

Concretamente: a partir daquela data, **qualquer banco de horas individual será considerado ilegal.**

Assumimos que este é um processo que exige da parte da gestão da empresa alguma coragem e iniciativa – ter a necessidade de implementar um regime de banco de horas e saber que essa implementação depende do voto pessoal dos colaboradores é, convenhamos, uma mudança de paradigma. Se por um lado o entendemos como um retrocesso e desfazimento relativamente ao que é a evolução do mercado de trabalho e da economia que exigem cada vez mais uma flexibilização e autonomia e não uma dependência ou atrofia por outro lado, cada vez mais temos a experiência de empresas que mantêm uma relação de tal forma transparente, inclusiva e proativa com os seus recursos humanos que um procedimento desta ordem não será novidade e será algo, até, que de certa forma já

praticam ou promovem – o cuidado de perceber qual a vontade efetiva (e necessidades) daqueles que diariamente contribuem para o sucesso da empresa em si mesma.

Seja como for, entendemos que mais do que tudo cabe à empresa assumir a necessidade de se munir de todos os instrumentos possíveis para poder conduzir o seu negócio e, sendo o banco de horas um deles, preparar o processo de implementação assegurando que os resultados são positivos ou, sendo negativos, que não serão em vão mas sim permitirão uma abordagem diferenciada para o futuro.

Atendendo às inúmeras dúvidas que o novo regime legal implica, a presente obra tem como objetivo servir como direção, um roteiro auxiliar para aquelas empresas que pretendam implementar o regime de banco de horas grupal ou que pretendam verificar a validade do procedimento já implementado.

Ainda que se considere que todo o procedimento que ora se propõe não será o único caminho disponível e terá sempre de ser adaptado a cada situação concreta, acreditamos tratar-se de uma ferramenta objetiva e um ponto de partida concreto que trará mais valias efetivas às empresas na gestão deste novo regime.