



PROJETO DE LEI N.º 539/XIV/2.^a

RESTABELECE O BANCO DE HORAS INDIVIDUAL
(16.^a ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO QUE APROVOU O CÓDIGO DO
TRABALHO)

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

A atividade laboral de uma empresa não é necessariamente regular ao longo de um período. Pode haver ocasiões em que se verifiquem picos de trabalho, em contraste com outras em que a atividade da empresa seja mais reduzida. Para promover a sua sustentabilidade e rentabilidade, a empresa tem de otimizar a forma como organiza o trabalho atendendo a estas alterações na respetiva atividade.

Uma forma de lidar com esta realidade passa pelo pagamento de horas extraordinárias aos trabalhadores, para que estes exerçam a sua função para além do seu horário normal de trabalho. O pagamento de horas extraordinárias pode, no entanto, quando prolongado no tempo, aumentar de forma relevante a carga salarial da empresa, e alterar as condições de viabilidade da mesma. Por outro lado, as horas extraordinárias não estão, em muitas circunstâncias, previstas a priori, pelo que a empresa terá de manter liquidez em reserva para o eventual pagamento de horas extraordinárias, caso ocorram, e ainda que estas não venham ocorrer, não poderá, devido à imprevisibilidade da natureza do trabalho, utilizar esse dinheiro para, por exemplo, novos investimentos reprodutivos na empresa.

Uma forma possível de responder a esta realidade é permitir que o empregador e o trabalhador acordem de antemão, dentro de certos limites, acréscimos semanais e anuais nas horas trabalhadas, bem como a respetiva forma de pagamento, sob a forma de um banco de horas. Esta possibilidade permite às empresas melhorar o planeamento das respetivas folhas salariais e, do ponto de vista do trabalhador, permite maior flexibilidade.

De acordo com o atual regime legal, a possibilidade de utilização de bancos de horas depende da sua previsão em instrumento de regulação coletiva de trabalho, visto que foi

revogada recentemente a possibilidade da utilização de bancos de horas por negociação individual. Dada a relevância que o banco de horas vem assumindo para uma gestão mais eficiente das empresas e, portanto, para a respetiva rentabilidade, sustentabilidade e capacidade para criar empregos, importa restabelecer a possibilidade de serem negociados bancos de horas individuais. Esta possibilidade reveste-se de particular importância numa altura em que, como resposta à crise pandémica, as empresas necessitam de uma ainda maior flexibilidade.

O banco de horas individual é uma alternativa ao pagamento de horas extraordinárias, que depende de acordo do colaborador. A entidade empregadora terá sempre de ressarcir o trabalhador pelo trabalho realizado, de entre as formas definidas por lei, e acordadas com o trabalhador. Fá-lo-á, no entanto, de acordo com um entendimento prévio com o mesmo, o que lhe permite gerir de forma mais eficaz o seu risco e a liquidez disponível.

Sendo estabelecido por acordo, e requerendo a aceitação escrita do trabalhador, oferecendo ao trabalhador poder negocial, o banco de horas permite também ao trabalhador maior flexibilidade na forma como pretende ser ressarcido pelo trabalho que realiza fora do horário de trabalho, que pode ocorrer sob a forma de redução de horas de trabalho, de forma proporcional ao trabalho realizado fora de horas.

Assim, ao abrigo da alínea b) do artigo 156.º da Constituição da República Portuguesa e da alínea b) do n.º 1 do Regimento da Assembleia da República, o Deputado único da Iniciativa Liberal apresenta o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei repõe a figura do banco de horas individual, com limite de 50 horas de horário de trabalho semanal e 150 horas adicionais de trabalho por ano.

Artigo 2.º

Alteração ao Anexo da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho

O artigo 208º - A do Anexo da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, alterada pelas Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, Lei n.º 27/2014, de 08 de maio, Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, Lei n.º 120/2015, de 01 de setembro, Lei n.º 8/2016, de 01 de abril, Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Lei n.º 14/2018, de 19 de março, Lei n.º 90/2019, de 04 de setembro e Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro, passa a ter a seguinte redação:

(...)

“Artigo 208.º-A

(...)

- 1- O regime de banco de horas pode ser instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador, podendo, neste caso, 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 regular os aspetos referidos no n.º 4 do artigo anterior.
- 2- O acordo que institua o regime de banco de horas pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador, e aceitação, por escrito, do trabalhador, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma.
- 3- Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.”

(...)

Artigo 3º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Palácio de São Bento, 23 de setembro de 2020

O Deputado
João Cotrim de Figueiredo