

NOTA TÉCNICA N.º 10

TEMA:

Procedimentos para a implementação do Banco de Horas Grupal

INTRODUÇÃO:

Em cumprimento da missão e atribuições da ACT é emitida a nota técnica n.º 10 que visa apoiar os sujeitos da relação laboral relativamente aos procedimentos a adotar pelas entidades empregadoras nas situações em que pretendem implementar o banco de horas grupal (BHG).

O processo de referendo para o banco de horas grupal cinde-se em dois universos distintos em função do número de trabalhadores a abranger [art.º 208.º-B do Código do Trabalho (CT) conjugado com os art.ºs 32.º-A e 32.º-B do Regulamento do Código do Trabalho (RCT) publicado pela Lei n.º 105/2009, de 14/09], a saber:

- a) equipa, secção ou unidade económica (cf. art.º 285.º/5 do CT) com 10 ou mais trabalhadores (art.º 32.º-A da RCT) que serve de referência geral;
- b) microempresas (empresas até 9 trabalhadores) e as equipas, secções ou unidades económicas com menos de 10 trabalhadores (art.º 32.º-B da RCT) relativamente as quais se consagram especificidades.

As especificidades assinaladas são enquadradas por um conjunto de regras comuns pelo que, de tudo, se dão breves notas de seguida.

ANÁLISE / DESENVOLVIMENTO:

1. Procedimentos em empresa, equipa, secção ou unidade económica com 10 ou mais trabalhadores

O processo conducente à tomada de decisão empresarial de adoção do BHG (art.º 32.º-A do RCT) define, genericamente, as regras de convocação, de informação e a questão a referendar.

Este processo, por regra, não pressupõe um ato administrativo por parte da ACT durante a respetiva tramitação processual na entidade empregadora.

As regras de processo em causa percorrem os seguintes itens:

- Projeto BHG com o seguinte conteúdo: âmbito de aplicação (equipa, secção ou unidade económica) e lista nominal de trabalhadores a abranger, grupos profissionais excluídos, delimitação temporal, estimada, aspetos relevantes da organização dos tempos de trabalho (art.º 208.º/4 e 208.º-B/4 do CT);
- Publicitação do projeto do BHG nos locais de afixação do horário de trabalho, com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do referendo (art.º 208.º-B/5 do CT);
- Comunicação do projeto aos representantes dos trabalhadores com a mesma antecedência (art.º 208.º/5 do CT);
- Comunicação do projeto à ACT com a mesma antecedência (art.º 208.º/5 do CT);
- Realização de referendo (art.º 32.º-A da RCT);
- Registo do universo dos trabalhadores votantes e respetivas percentagens;
- Elaboração de horários de trabalho.

2. Procedimentos específicos em microempresas, equipas, secções ou unidades económicas com menos de 10 trabalhadores sem representantes de trabalhadores

Para o procedimento do referendo (art.º 32.º-B da RCT), neste universo de situações, está prevista a intervenção de supervisão do referendo pela ACT, reunidos que estejam os seguintes pressupostos (art.º 32.º-B/1 da RCT):

- tratar-se de microempresas ou equipas, secções ou unidades económicas com 9 ou menos trabalhadores a abranger pelo projeto do regime de banco de horas;
- não existam representantes dos trabalhadores na empresa.

A intervenção pode ser despoletada uma vez reunidos os seguintes requisitos formais:

- requerimento a solicitar a designação de uma data e horário para a realização do referendo (art.º 32.º-B/1 da RCT);
- cópia da comunicação da informação aos trabalhadores a abranger pelo projeto de banco de horas, sobre o mesmo, e a data e local do referendo (art.º 32.º-B/1 conjugado com o art.º 32.º-A/1, ambos da RCT).

No modelo de requerimento que a ACT disponibiliza no seu portal para este fim solicita-se ainda que a entidade empregadora identifique e junte, respetivamente:

- cópia do projeto de banco de horas grupal a referendar (art.º 208.º-B/5 do CT);
- cópia do caderno eleitoral a utilizar no referendo acrescido dos respetivos domicílios dos trabalhadores e, desejavelmente, contactos eletrónicos;
- indicação do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável (art.º 208.º-B/1 do CT);
- indicação do meio que irá utilizar para a votação e as condições que disponibiliza para o exercício da votação e respetivo processo, supervisão e contabilização dos votos.

Nestes casos, quando seja requerida a intervenção para designar uma data para a realização do referendo, a ACT dispõe de 10 dias úteis a contar da data da receção do requerimento para notificar o empregador da data e do horário para o qual se disponibiliza para a realização do referendo nas instalações da entidade empregadora (art.º 32.º-B/2 do CT).

A data, a identificar pela ACT, para a realização do referendo deve considerar os 20 dias consecutivos de antecedência que a entidade empregadora dispõe para comunicar o referendo aos trabalhadores abrangidos.

Decorre da referida norma (art.º 32.º-B da RCT) que à ACT cumpre efetuar a supervisão da votação e esta pode ser acompanhada por dois representantes *ad hoc* dos trabalhadores identificados para este efeito.

Ora, a missão da ACT encontra-se claramente definida noutra eixo da modelar divisão de poderes, o da informação, controlo e fiscalização da aplicação das normas laborais.

Consequentemente, a determinação legal deve ser cumprida nos termos de referenciais existentes neste domínio.

Terminada a votação, a ACT procede ao apuramento do resultado do referendo e, tratando-se este de um processo administrativo, efetua a audiência prévia (art.º 121.º do CPA) escrita a todos os interessados - entidade empregadora e trabalhadores - relativamente ao projeto comunicação dos resultados da votação.

Na contagem dos votos podem estar presentes as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores da empresa e, se não as houver a comissão representativa de trabalhadores da equipa ou unidade económica eleita para o efeito.

Após o decurso do prazo para a resposta e ponderadas respostas e respetivos fundamentos, a ACT comunica por escrito os resultados da votação do referendo aos interessados.

3. O referendo e a forma de voto

O legislador não estabeleceu no CT e no RCT qualquer definição específica para concretizar o modo de realização do referendo.

Todavia, o termo “referendo” é definido na língua portuguesa (<https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/referendo>) como sendo o “instrumento democrático pelo qual os cidadãos eleitores são chamados a pronunciar-se, a título vinculativo, por sufrágio direto e secreto, sobre uma ou mais questões de relevante interesse nacional”. No mesmo sentido, a Comissão Nacional de Eleições - CNE atribui idêntico significado ao conceito de referendo (art.º 115.º da Constituição da República Portuguesa e Lei Orgânica do Regime do Referendo publicada pela Lei n.º 15-A/98, de 03/04, na sua redação atual).

Assim sendo, e independentemente do número de trabalhadores a abranger, da existência de representantes dos trabalhadores ou da dimensão da empresa, da densificação do conceito de referendo decorre que importa garantir os seguintes aspetos:

- A entidade empregadora deve previamente clarificar a opção pela forma ou tipo de votação (p. ex. se recorre a meios eletrónicos ou utiliza o tradicional sistema de urnas);

- Todos os trabalhadores devem poder estar em condições de decidir livremente e o seu sentido de voto ser secreto;
- Se se tratar de voto eletrónico – tal como acontece na utilização de urnas de voto - o sistema informático deve reunir características de integridade, autenticidade e inviolabilidade e não permitir que a recolha seja rastreável quanto ao sentido de voto do votante;
- Em qualquer caso, a identidade dos votantes deve ser registada em documento/ficheiro informático autónomo e por aqueles assinada física ou eletronicamente ou validada informaticamente.

Relativamente à maioria necessária de 65% dos trabalhadores (seis trabalhadores nas microempresas) para a aprovação do Banco de Horas e para a manutenção da aplicação do mesmo, o universo de trabalhadores a ter em conta são todos os trabalhadores da equipa/secção/unidade económica que são abrangidos pelo projeto, o que implica a sua verificação nominal (artigo 208.º-B/6 e 7 do CT).

Para efeito de arredondamento dos algarismos decimais, este deverá ser feito para a unidade imediatamente superior sempre que o número a arredondar termine em número igual ou superior a 5. De contrário, arredondar-se-á para a unidade imediatamente inferior.

Quando o projeto de regime de banco de horas grupal não é aprovado em referendo, o empregador só pode realizar novo referendo um ano após o anterior (art.º 208.º-B/12 do CT).

4. Cessação do regime de banco de horas grupal

Havendo alteração na composição da equipa, secção ou unidade económica, o BHG aplica-se enquanto os trabalhadores que permanecem forem pelo menos 65% do número total dos trabalhadores abrangidos pela proposta de referendo (art.º 208.ºB/7 CT).

A aplicação do regime do banco de horas cessa no termo da sua aplicação prevista com o limite máximo de 4 anos (art.º 208.º-B/4-b do CT), ou se cumulativamente (art.º 208.º-B/10 e 11 do CT):

- Tiver decorrido metade do período de tempo da sua aplicação prevista;
- Um terço dos trabalhadores abrangidos solicitar ao empregador novo referendo;
- Se o novo referendo não for aprovado pelo menos, por 65% dos trabalhadores abrangidos, ou se não for realizado no prazo de 60 dias;
- 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.

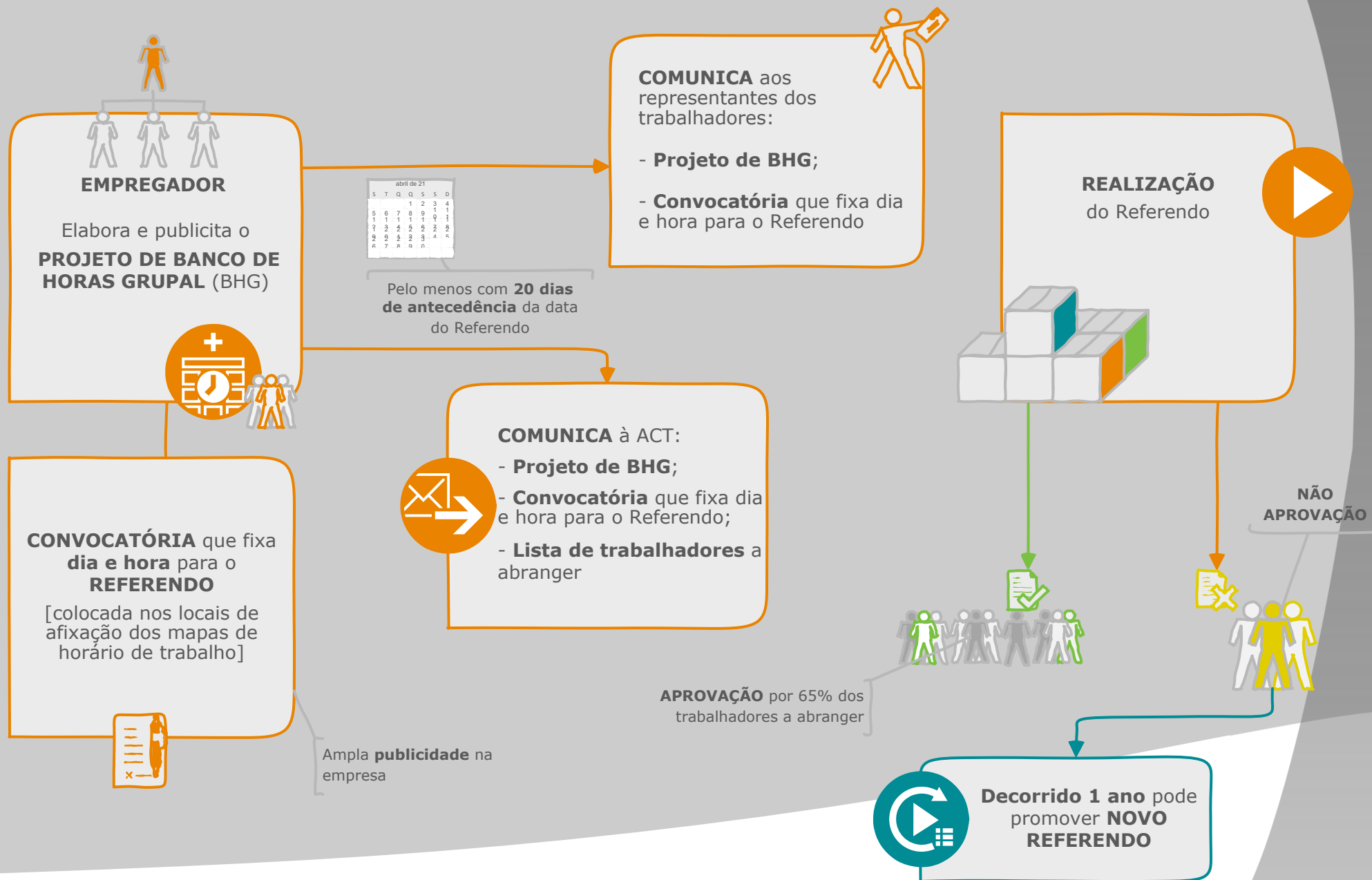
ANEXOS:

Fluxogramas de procedimentos

DATA:

Dezembro de 2021

Banco de Horas Grupal (BHG) – 208.º-A CT e 32.º-A RCT



Banco de Horas Grupal (BHG)- microempresas ou número de trabalhadores abrangidos inferior a 10 - art.º 208.º-A e 32.º-B

