

A ADAPTABILIDADE, O BANCO DE HORAS E O HORÁRIO CONCENTRADO

A SALVAGUARDA DOS INTERESSES DE GESTÃO! E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR?

A temática do *tempo de trabalho* continua a ser dos temas mais relevantes do direito laboral. Além de estar associada à proteção dos trabalhadores, da sua saúde e bem-estar, constitui um fator fundamental na gestão das empresas, podendo, igualmente, apresentar respostas efetivas às crises económicas e ao mercado de trabalho.

Com a chamada flexibilização do Direito do Trabalho, desenvolveram-se em diversos países diferentes formas de organização do tempo de trabalho, com o intuito de solucionar o flagelo do desemprego e assegurar a viabilidade económica das empresas no contexto da globalização.

Em Portugal, entre as várias formas de flexibilidade temporal salienta-se a existência de três regimes que têm em comum o facto de permitirem a variação do tempo de trabalho, o que coloca em causa a sua tradicional rigidez: a **adaptabilidade**, o **horário concentrado** e o **banco de horas**.

A **adaptabilidade** (artigos 204.º a 207.º do CT) permite o cálculo do período normal de trabalho em termos médios, dentro de um certo período de referência. Desta forma, se um trabalhador estiver contratualmente obrigado a trabalhar 8 horas por dia e 40 por semana, o seu empregador não viola estes limites se, por exemplo, num período de 10 semanas, o trabalhador trabalhar 56 horas por semana nas 5 primeiras semanas e 24 horas por semana nas 5 semanas seguintes.

O **banco de horas** (artigos 208.º a 208.º-B) permite ao trabalhador acumular, numa espécie de conta individual, horas de trabalho, que serão compensadas com a correlativa redução do tempo de trabalho ou pelo seu pagamento em dinheiro. Desta forma, nos termos deste regime, o período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano, devendo este acréscimo ser compensado.

É com a alteração ao atual Código de Trabalho realizada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, sob o pretexto do aumento da competitividade e da produtividade das empresas, num cenário de forte crise económica, que o regime de banco de horas assume uma estrutura tripartida, tal como apresentava a adaptabilidade. Atualmente, ambos os regimes podem ser estabelecidos por instrumento de regulamentação coletiva de tra-

balho, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou por extensão de uma daquelas formas a um grupo de trabalhadores que não deu a sua concordância, o que corresponde à adaptabilidade ou banco de horas grupal.

O **horário concentrado** (artigo 209.º do CT) permite o aumento do período normal de trabalho, sendo este aumento compensado com o aumento dos dias de descanso. Isto significa que, em vez de ser aplicado um horário de trabalho que prevê a execução de 8 horas diárias de trabalho em 5 dias da semana, pode determinar-se um horário de trabalho com 3 dias em que se trabalha, por dia, 12 horas.

Ao permitirem a variação do tempo de trabalho, estes regimes possibilitam uma organização mais adequada às necessidades, cada vez mais mutáveis, das empresas, diminuindo custos e mitigando os efeitos do recurso do trabalho suplementar. Colhendo a sua razão de ser no princípio da prevalência dos interesses de gestão, a questão de estes novos modelos de flexibilização colocam é a de saber se não terão, ao mesmo tempo, repercussões negativas para o trabalhador, afetando essencialmente o direito ao descanso.

Note-se que quando limita a aplicação destes regimes em relação a certas categorias de trabalhadores (vd., por exemplo, artigos 58.º e 74.º do CT), é o próprio legislador que assume estar perante formas instáveis de organização de trabalho que, desta forma, são suscetíveis de afetar o direito ao repouso e a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal do trabalhador.

Porém, num quadro fortemente competitivo e global em que a viabilidade económica das empresas depende de incrementos de produtividade e da eficiência dos meios de produção, é incontornável a construção e aplicação de mecanismos que fomentem o equilíbrio entre a salvaguarda dos interesses de gestão e a proteção do trabalhador.

O banco de horas, funcionando numa lógica de movimentação de horas a crédito e a débito do trabalhador, dentro de certas condições que não constam atualmente na lei, pode ser o instrumento que melhor possibilitará este equilíbrio, permitindo adaptar o tempo de trabalho às necessidades das empresas e adequar os tempos de descanso compensatório às necessidades pessoais ou familiares do trabalhador.



DANIELA VERDASCA
Advogada Estagiária

Esta newsletter é meramente informativa, sendo gratuitamente disponibilizada a destinatários selecionados pela FALM, estando vedada a sua reprodução e circulação não expressamente autorizadas. A informação nela contida tem caráter geral e não substitui o aconselhamento jurídico para a resolução de casos concretos. Caso não pretenda receber por esta via novas edições desta newsletter, por favor queira comunicá-lo para info@falm.pt