

# BANCO DE HORAS: A ESCRAVATURA LEGAL NO CÓDIGO DO TRABALHO PORTUGUÊS (LEI Nº7/2009)

*David Falcão<sup>1</sup>*

---

## Resumo

O presente artigo tem como principais objectivos por um lado, alertar para o perigo que representa para os trabalhadores o regime jurídico do banco de horas introduzido no âmbito laboral pela Lei nº 7/2009 (actual Código do Trabalho) e, por outro, provar que o legislador foi muito pouco cuidadoso ao implementar este regime uma vez que, no limite, durante um determinado período, da aplicação do banco de horas conjugado com outros regimes previstos na lei, o período normal de trabalho diário pode ser elevado até dezoito horas sem que o trabalhador se possa recusar a prestá-las.

---

## 1. Introdução

Quando se fala em período normal de trabalho, tendencialmente a ideia é de que o mesmo corresponde ao tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em termos de horas certas por dia e semana e de que os limites ao mesmo são de oito e quarenta horas respectivamente. Não obstante, a questão não é pacífica pois por manifesta falta de cuidado do legislador, o actual Código de trabalho permite que os referidos limites possam ser desmesuradamente aumentados.

Com este artigo não se pretende uma cientificidade pura. Pretende-se, antes, uma reflexão e consequente chamada de atenção para a possibilidade legal de um regime de “escravatura” no âmbito laboral num país que se autoproclama de desenvolvido.

Quanto à estrutura do presente ensaio, no primeiro capítulo, para além de uma breve referência à duração e organização do tempo de trabalho no âmbito laboral, procede-se a um enquadramento legal e conceptual das figuras jurídicas que julgamos determinantes para desenvolver o núcleo do presente trabalho. No segundo capítulo, desenvolve-se o conceito e o regime jurídico de banco de horas e tecem-se as críticas que julgamos pertinentes ao referido regime. Por fim, na conclusão propõe-se uma alteração ao regime do banco de horas. Quanto à metodologia baseia-se, principalmente, e, após definida a questão essencial, na análise da letra da lei e em alguns momentos na análise do conteúdo de obras literárias com o objectivo de corroborar, justificar e apoiar a tese que se pretende sustentar.

## 1 Duração e organização do tempo de trabalho: enquadramento jurídico e conceptual<sup>2</sup>.

O período normal de trabalho corresponde ao tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em termos de horas certas por dia e semana tal como resulta do art. 198º do

---

<sup>1</sup> Instituto Politécnico de Castelo Branco, Escola Superior de Gestão de Idanha-a-Nova.

<sup>2</sup> Para aprofundar as matérias abordadas neste capítulo veja-se Fernandes (2009:347ss).

Código de Trabalho (adiante abreviado por CT). No tempo de trabalho incluem-se também as interrupções e intervalos consagrados no art. 197º, nº2 do CT.

A Constituição da República Portuguesa (adiante abreviada por CRP) denomina o período normal de trabalho de «jornada de trabalho» (art. 59º, nº1, al. d) da CRP) que está hoje fixada, como máximo, para a generalidade dos trabalhadores em 8 horas por dia e 40 horas semanais nos termos do art. 203º, nº1 do CT. Existem, não obstante, duas situações em que poderá haver acréscimo ao período normal de trabalho:

1. A tolerância de 15 minutos prevista no art. 203º, nº3 do CT. Pode ocorrer que, por vezes, o trabalhador tenha de prestar mais alguns minutos de trabalho por dia que acrescem ao período normal, sendo esse acréscimo remunerado, nos termos descritos na parte final do art. 203º, nº3 do CT.
2. Relativamente a trabalhadores que prestam a sua actividade nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores da empresa o período normal de trabalho pode ser aumentado em quatro horas segundo o art. 203º, nº2 do CT. Desta forma, os trabalhadores que forem contratados para trabalhar ao Sábado ou ao Domingo podem ter um período normal de trabalho diário de 12 horas.

Para além destas duas situações previstas, o período normal de trabalho pode ser adaptado e calculado em termos médios o que, por sua vez, implica aumentos e reduções da jornada laboral tendo em conta um período de referência. Está-se, desta forma, perante a chamada adaptabilidade prevista nos arts. 204º e seguintes do CT. A adaptabilidade pode ter por fonte um instrumento de regulamentação colectiva (art. 204º do CT) ou acordo entre empregador e trabalhador (art. 205º do CT). Estando a adaptabilidade<sup>3</sup> prevista em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o período normal de trabalho diário poderá ser aumentado até 12 horas e o semanal até 60 horas (art. 204/1º do CT), desde que, num período de referência, que não pode ultrapassar 12 meses (art. 207/1º do CT), o período normal de trabalho, em média, não exceda as oito horas diárias e as 40 horas semanais. Por exemplo, num dado mês de acréscimo da actividade, o trabalhador prestar trabalho por um período de 12 horas diárias e 60 semanais num total de 240 horas e, no mês seguinte, o período de trabalho seria reduzido para 4 horas diárias e vinte semanais, num total de 80 horas, de maneira a que, no período de referência (2 meses neste caso), a média seja de oito horas por dia e 40 horas semanais.

No regime previsto no art. 205º do CT (adaptabilidade por acordo entre empregador e trabalhador) admite-se que o período normal de trabalho seja de 10 horas diárias e 50 horas por semana em períodos de maior actividade (art. 205º, nº2 do CT), devendo esse acréscimo ser compensado nos momentos de menor actividade, de forma para que, em média durante o período de referência (4 meses neste caso art. 207º, nº1 do CT) não se excedam as oito horas diárias e 40 horas semanais.

O novo Código de Trabalho prevê para além das situações descritas duas novas em que é possível aumentar o período normal de trabalho: o banco de horas (art. 208º do CT) e o horário concentrado (art. 209º do CT). No caso do banco de horas<sup>4</sup> este só pode ser instituído por instrumento de regulamentação colectiva, sendo que o período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e sessenta semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas anuais (art. 208º, nº2 do CT). Quanto ao horário concentrado, prevê-se no art. 209º do CT que por acordo entre trabalhador e empregador ou por instrumento de regulamentação colectiva se possa aumentar o período normal de trabalho diário em 4h e concentrá-lo, regra geral, em 4 dias de trabalho.

Para finalizar este capítulo cabe fazer um breve aforamento sobre o conceito e regime jurídico do trabalho suplementar.

<sup>3</sup>

<sup>4</sup> Debruçar-nos-emos com maior profundidade sobre a temática do banco de horas no próximo capítulo.

Segundo o art. 226º, nº1 do CT, o trabalho suplementar será aquele que for prestado fora do horário de trabalho e não no período normal de trabalho.

O empregador só poderá recorrer ao trabalho suplementar se estiverem preenchidas as condições estabelecidas no art. 227º do CT ou seja, caso a empresa tenha necessidade por acréscimo da actividade laboral ou de reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade. Por regra o trabalhador é obrigado a prestar o trabalho suplementar (art. 227º, nº 3 do CT) sempre que o empregador careça de actividade adicional (ex. acréscimo eventual de trabalho). Os limites ao trabalho suplementar encontram-se previstos no art. 228º<sup>5</sup> do CT. O trabalho suplementar implica um acréscimo retributivo determinado nos termos do art. 268º do CT, se for prestado em dia útil confere um acréscimo de 50% da retribuição na 1ª hora e de 75% na seguinte (art. 268º, nº1 al. a) do CT). Se o trabalho suplementar for prestado em dia de descanso semanal obrigatório (normalmente Domingo) ou complementar (normalmente Sábado) ou em feriado confere um acréscimo de 100% da retribuição por cada hora (art. 268º, nº1 al. b) do CT).

Caso o trabalhador preste a actividade num dia de descanso semanal obrigatório a lei impõe que seja remunerado com um acréscimo de 100%, ou seja, receberá o dobro (art. 268, nº1 al. a) do CT) e tem direito nos termos do artº 229, nº4 a gozar de um dia de descanso compensatório retribuído nos três dias úteis posteriores. Os feriados são retribuídos (art. 269, nº1 do CT) e caso se preste actividade num feriado ter-se-á direito ao acréscimo de 100% de retribuição ou a um descanso compensatório de igual duração ao do trabalho prestado no dia feriado segundo o art. 259, nº2 do CT, cabendo a escolha ao empregador. Ainda a prestação de trabalho suplementar em dia de descanso complementar confere um acréscimo retributivo de 100% (art. 268º, nº1 al. b) do CT).

Para além disso a prestação de trabalho suplementar em dia útil, feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado (art.229º, nº1 do CT). Este descanso compensatório, quando perfizer o número de horas correspondentes ao período normal de trabalho, deve ser gozado nos 90 dias seguintes (art. 229º, nº2 do CT).

## 2. Banco de Horas<sup>6</sup>

Após o enquadramento dos distintos conceitos relevantes, estamos em condições de caracterizar de forma aprofundada o regime banco de horas.

Consagrado no art. 208º do CT, o banco de horas prevê que o período normal de trabalho possa ser aumentado até quatro horas diárias. Para que o referido regime possa ser aplicado existem algumas condições: Em primeiro lugar, e em conformidade com o nº1 do art. 208 do CT, tem obrigatoriamente de ser instituído por instrumento de regulamentação colectiva; em segundo lugar, o período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias (art. 208º, nº2 do CT); em terceiro lugar, a lei estabelece como limite duzentas horas anuais nos termos do art. 208º, nº2 do CT.

Até aqui tudo em conformidade. Não obstante, não foi em vão que se caracterizaram os regimes da adaptabilidade e do trabalho suplementar. Diligentemente, o legislador ao consagrar o regime do horário concentrado teve o cuidado de afastar a aplicação simultânea deste com o da adaptabilidade com se constata da leitura do nº 2 do art. 209º do CT. Curiosamente, a mesma diligência não foi observada no regime do banco de horas. Da falta de cuidado do legislador resulta que o regime do banco de horas não afasta a possibilidade de aplicação simultânea do regime da adaptabilidade e do trabalho suplementar. Ou seja, se, por um lado,

<sup>5</sup> O limite que releva para sustentar a nossa tese é o de duas horas por dia normal de trabalho previsto no art.º 228,n.º1 al.d) do CT.

<sup>6</sup> Para aprofundar o conceito de banco de horas e de horário concentrado veja-se Mendes (2010:85).

por instrumento de regulamentação colectiva se instituir o regime da adaptabilidade segundo o qual em termos médios e durante um determinado período de referência o período normal de trabalho possa ser aumentado em quatro horas diárias (art. 204º, nº1 do CT), se por outro lado, e simultaneamente com o regime da adaptabilidade, for instituído o do banco de horas com o aumento consequente de quatro horas diárias (art. 208, nº2 do CT) e, ainda, em situação descrita no art. 227 do CT o trabalhador estiver obrigado a prestar trabalho suplementar, que segundo o art. 228º, nº1 al. d), em dia útil pode aumentar o período normal de trabalho em duas horas diárias a que conclusão se pode chegar?

### 3. Conclusão

A conclusão a que se pode chegar não é, de facto, animadora. Pois, e pelo conjunto de factos descritos no último parágrafo do capítulo anterior, um trabalhador pode ver-se legalmente obrigado, durante um determinado período, à prestação de dezoito horas de trabalho por dia uma vez que os regimes da adaptabilidade, do trabalho suplementar e do banco de horas não excluem aplicações simultâneas. Propõe-se, portanto, a alteração ao artigo 209º do CT. A alteração deve consagrar a exclusão da aplicação da adaptabilidade em paralelo com o banco de horas. Caso contrário, pode, peremptoriamente, afirmar-se que o CT pactua com uma espécie de regime de escravatura legalmente legitimada.

### Bibliografia

- Amado, J. L. (2010). *Contrato de Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.  
Fernandes, A. M. (2009). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.  
Lobo Xavier, B. G. (2011). *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.  
Marecos, D. V. (2010). *Código do Trabalho – Anotado*. Coimbra: Coimbra Editora.  
Mendes, M. & Almeida, S. (2010). *O Contrato de Trabalho*. Lisboa: Livraria Petrony.  
Menezes Leitão, L. M. T. (2010). *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.

David José Galdes Falcão: David@ipcb.pt