

Nótula sobre o banco de horas no Código do Trabalho de 2009 e o trabalho prestado em dia de descanso obrigatório e em dia feriado

Júlio Gomes

*Professor da Escola de Direito
da Universidade Católica - Porto*

Como é sabido, o Código do Trabalho de 2009 veio introduzir entre nós a figura do banco de horas, embora só a permita através de previsão expressa em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (artigo 208.º). O interesse da figura está, desde logo, em que a mesma permite um alargamento dos períodos normais de trabalho, tanto diário, como semanal, até mais quatro horas diárias e sessenta horas semanais, com o limite das duzentas horas por ano (n.º 2 do artigo 208.º). Por outro lado, será em atenção aos novos (e alargados) períodos normais de trabalho que os horários serão elaborados^[1], pelo que as horas adicionais de trabalho prestadas ao abrigo desse instrumento não serão trabalho suplementar (não serão trabalho “prestado fora do horário de trabalho” – vide artigo 226.º, n.º I), sendo compensadas segundo a modalidade que esteja prevista no próprio instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (artigo 208.º, n.º 4, alínea a)^[2]. Será esta, pois, a prever as modalidades de descanso compensatório que podem existir e a prever, ou não, compensações de ordem pecuniária.

[1] Recorde-se que, de acordo com o artigo 200.º, n.º 2, “o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal”.

[2] De acordo com a letra do n.º 4, alínea a) do artigo 208.º esta compensação do trabalho prestado em acréscimo deve ser regulada no IRCT, parecendo-nos que não pode, validamente, ser delegada a opção, por exemplo, no empregador.

[3] MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho, Parte II, Situações Laborais Individuais*, 3ª ed., Almedina, Coimbra, 2009, pág. 529.

Pode, pois, afirmar-se que é certa a consideração feita recentemente por MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO no sentido de que o interesse da figura reside em que esta é ainda mais flexível do que a própria adaptabilidade. Como a autora afirma, “no regime do banco de horas há uma maior incerteza quanto aos períodos de prestação de mais trabalho e aos períodos de redução, cuja determinação fica a cargo do empregador”^[3]. Parece-nos, contudo, que não se segue daqui, obviamente, que tudo seja possível à convenção colectiva e que designadamente também lhe seja lícito defraudar normas legais imperativas, mormente em matéria de trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório.

Recorde-se, desde logo, que a convenção colectiva não se pode afastar da lei em sentido desfavorável aos trabalhadores no que toca à duração mínima dos períodos de repouso (como resulta do art. 3.º n.º 3 h)). Ora a tutela do repouso semanal, mais propriamente do dia de descanso obrigatório, é conseguida precisamente através da existência, entre outras, de regras especiais para o trabalho suplementar prestado em dia de descanso obrigatório, como seja o n.º 4 do art. 229.º. Sublinhe-se que, precisamente por isso, o n.º 4 do art. 229.º não é um daqueles preceitos que possa ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, como aliás também não o é o n.º 3 do art. 229.º segundo o qual “o trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo de descanso diário tem direito a um descanso compensatório equivalente às horas de descanso em falta a gozar num dos três dias úteis seguintes”. Se estas normas do art. 229.º n.º 3 e n.º 4 não podem ser afastadas por convenção colectiva, parece-nos que o regime do banco de horas não pode redundar em uma violação indirecta destes preceitos (mesmo que se considere, como nos