



## Consultório Laboral

Colaboração com a:



**Maria Malheiro Reymão**

Departamento de Direito do Trabalho  
da SRS Advogados



### **Enquanto entidade empregadora posso aumentar os períodos normais de trabalho dos meus colaboradores em função dos picos de actividade da minha empresa?**

Com a revisão do Código do Trabalho, em 2009, nasceu o banco de horas, um novo modelo de organização do tempo de trabalho que se caracteriza, essencialmente, por permitir a flexibilização dos horários.

O regime do banco de horas funciona como um mecanismo de crédito e débito de horas, que admite a compensação de horas trabalhadas em excesso num dia com a correspondente diminuição do período de trabalho num outro.

Esta figura apresenta a inegável vantagem de o empregador poder ajustar as horas de trabalho dos seus trabalhadores às suas necessidades em cada momento, sem ter de retribuir as horas prestadas em excesso enquanto trabalho suplementar.

A única via legalmente admitida para a introdução deste regime na sua empresa é a da contratação colectiva, o que significa que não é possível sujeitar os trabalhadores a este regime horário por acordo individual.

Ainda que limitada por um acréscimo máximo de duzentas horas anuais, a implementação do regime de banco de horas permite o aumento do período normal de trabalho em quatro horas diárias e até sessenta horas semanais.

Esta sujeição dos trabalhadores aos picos de necessidade de serviço do empregador tem, naturalmente, que ser compensada por benefícios que extravasam a retribuição normal.

Nestes termos, a legislação laboral prevê três formas de compensação do trabalho prestado nestes moldes, nomeadamente por redução equivalente do tempo de trabalho, por pagamento em dinheiro ou numa modalidade mista.

Mais uma vez, a modalidade de compensação escolhida deve ser regulada por instrumento de regulamentação colectiva, não podendo ser objecto de convenção entre as partes no âmbito do contrato individual de trabalho.

O instrumento de regulamentação colectiva deve também determinar a antecedência com que o empregador deve prevenir o trabalhador da necessidade de prestação de trabalho em excesso e o período em que deve ser gozada a correspondente redução do tempo de trabalho.

No que se refere à redução compensatória, o instrumento de regulamentação colectiva deve também disciplinar o período em que a diminuição do período normal de trabalho tem lugar bem como a antecedência com que esta deve ser informada à outra parte da relação laboral.

Cumpra ainda referir que algumas categorias de trabalhadores, como sejam as grávidas e os menores, estão dispensadas de prestar trabalho em regime de banco de horas.