

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Banco de Horas: Um Lobo em Pele de Cordeiro

Mariana Sofia Santos Garcia

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora:

Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves,
Professora Auxiliar do ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2025



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

Banco de Horas: Um Lobo em Pele de Cordeiro

Mariana Sofia Santos Garcia

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientadora:

Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves,

Professora Auxiliar do ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2025

Para o meu avô, que acendeu em mim o sentido da justiça e me ensinou que ela se vive com o coração.

AGRADECIMENTOS

À Exma. Professora Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, pela forma como partilhou o seu saber, pela atenção e respeito com que sempre acompanhou os seus alunos e pela confiança que me transmitiu desde o início desta caminhada.

À minha mãe, que sempre acreditou em mim e esteve presente em cada etapa, sendo o meu maior pilar e a principal responsável por este êxito académico, que lhe pertence tanto quanto a mim.

Ao meu avô, cuja paixão pelo Direito se tornou também a minha. Um advogado notável, um mestre de vida e um avô cheio de ternura. Obrigada por me teres deixado brincar entre os teus livros - neles encontrei o caminho que me trouxe até aqui.

À minha avó, que me apoiou de forma concreta e esteve presente sempre que foi necessário, contribuindo para que chegasse até aqui.

Aos meus irmãos, por me fazerem querer ser alguém de quem se possam orgulhar e um exemplo a seguir em cada etapa da vida.

À Sara e à Carolina, colegas que se tornaram amigas para a vida. Agradeço todos os jantares, todas as conversas e, acima de tudo, todo o apoio e confiança que nos permitiram percorrer juntas este caminho.

Às minhas amigas da licenciatura, Andreia, Érica, Marisa e Samanta, cuja amizade e apoio ao longo dos anos me deram força para chegar até aqui.

Aos meus amigos, que permaneceram ao meu lado nos dias de tempestade, oferecendo compreensão, abrigo e paciência. Esta vitória é tanto minha quanto vossa.

Às minhas colegas de trabalho, cuja amizade e apoio tornaram mais leves os desafios que enfrentamos juntas.

Aos meus seguidores nas redes sociais, cujo acompanhamento e entusiasmo, mesmo sem me conhecerem pessoalmente, me deram força ao longo de toda a minha caminhada.

RESUMO

O banco de horas foi introduzido no regime português pela Lei nº7/2009 de 12 de fevereiro, que veio alterar o Código do Trabalho de 2009. Desde aí que tanto a doutrina como a jurisprudência se veem inseridas em inúmeras discussões que abordam as questões práticas deste regime, tendo este leque sido amplificado com a aprovação de um regime de banco de horas grupal e individual com a Lei nº23/2012 de 25 de junho.

Através da presente dissertação de mestrado, pretendemos analisar o regime de banco de horas, bem como os conceitos envolventes - tempo de trabalho, período normal de trabalho, flexibilização do tempo de trabalho- , levantar questões outrora colocadas por outros autores, procurar soluções para os problemas que este regime levanta e sugerir alterações legislativas. Adicionalmente, procede-se ao estudo da sua evolução legislativa e da sua aplicação em Portugal, com particular atenção ao papel da negociação coletiva e às posições das organizações sindicais. Por fim, é ainda analisada a compatibilidade do regime com a Carta Social Europeia e a posição da União Europeia relativamente aos instrumentos de flexibilização do tempo de trabalho.

Sendo esta uma dissertação escrita da perspetiva de uma trabalhadora-estudante a quem foi imposto o regime de banco de horas, pretendemos, essencialmente, que esta dissertação possa dar respostas, bem como tirar dúvidas aos trabalhadores que a leiam, no que diz respeito à aplicação deste regime, às incoerências legislativas do mesmo, à sua articulação com outras formas de organização de tempo de trabalho, de modo a poderem defender os seus interesses e direitos.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; tempo de trabalho; período normal de trabalho; flexibilidade temporal; banco de horas; adaptabilidade; trabalho suplementar.

ABSTRACT

The hours bank was introduced into the Portuguese system by Law no. 7/2009 of 12 February, which amended the 2009 Labour Code. Since then, both doctrine and jurisprudence have been involved in countless discussions addressing the practical issues of this system, and this range was expanded with the approval of a group and individual bank of hours system with Law no. 23/2012 of 25 June.

Through this master's dissertation, we aim to analyse the working time bank regime, as well as related concepts - working time, normal working period, and working time flexibility. The study revisits questions already raised by the doctrine, seeks solutions to the problems arising from this regime, and proposes legislative amendments. Furthermore, it examines the legislative evolution and practical application of the system in Portugal, with particular attention to the role of collective bargaining and the positions of trade unions. Finally, the dissertation assesses the compatibility of the regime with the European Social Charter and considers the stance of the European Union on mechanisms of working time flexibility.

As this is a dissertation written from the perspective of a student-worker who has had the bank of hours regime imposed on her, we essentially want this dissertation to provide answers, as well as answer questions for the workers who read it, regarding the application of this regime, its legislative inconsistencies, its articulation with other forms of working time organization, so that they can defend their interests and rights.

KEYWORDS: Labour Law; working time; normal working period; working time flexibility; working time bank; adaptability; overtime; compensation.

ÍNDICE

SIGLAS E ABREVIATURAS.....	vii
INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO I.....	5
A proteção do tempo de trabalho no plano internacional e europeu	5
1.1. Diretivas da UE sobre o tempo de trabalho: enquadramento e impacto no direito português.....	6
1.2. A Carta Social Europeia: o artigo 4.º e a sua interpretação pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais.....	8
1.3. As Convenções da OIT sobre duração do trabalho: impacto na flexibilidade horária.....	11
CAPÍTULO II.....	17
Instrumentos de Flexibilização do Tempo de Trabalho.....	17
2.1 Banco de Horas.....	18
2.1.1. Banco de Horas por Instrumento de Regulamentação Coletiva.....	18
2.1.2. Banco de Horas Individual	19
2.1.3. Banco de Horas Grupal.....	20
2.2. Regime de adaptabilidade.....	22
2.3. Horário concentrado.....	24
2.4. Trabalho suplementar.....	25
2.5. Isenção de horário.....	27
2.6. Cumulação de figuras afins.....	28
CAPÍTULO III.....	31
Enquadramento histórico e evolução do regime de banco de horas.....	31
3.1. Origem do regime de banco de horas	31
3.2. Primeiras implementações legais em Portugal	33
3.3. Principais reformas e mudanças legislativas	33
CAPÍTULO IV	37
O Banco de Horas e a negociação coletiva	37
4.1. Enquadramento geral.....	37
4.2. CGTP e UGT: breve apresentação	39
4.3. Perspetivas da CGTP e da UGT sobre o banco de horas	41
4.4. Caracterização estatística da negociação coletiva	46
CAPÍTULO V	49
Estudo de Caso.....	49
CAPÍTULO VI	55

Reflexões críticas sobre o regime do banco de horas.....	55
6.1. Banco de Horas e Adaptabilidade.....	55
6.2. A articulação dos diferentes mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho.....	57
6.3. Banco de horas individual e grupal: análise comparativa.....	59
6.4. Aspectos críticos da regulamentação do banco de horas no Código do Trabalho.....	66
6.4.1. Críticas às normas vigentes.....	66
6.4.2. Críticas ao silêncio do legislador.....	71
6.5. Avaliação crítica das propostas legislativas recentes.....	75
CAPÍTULO VII.....	81
Proposta de alteração aos artigos referentes ao banco de horas.....	81
7.1. Banco de Horas por regulamentação coletiva.....	81
7.2. Banco de Horas Individual.....	82
7.3. Banco de Horas grupal.....	83
7.4. Registo de Banco de Horas.....	85
7.5. Limites à aplicação do regime de banco de horas.....	86
7.6. Medidas Complementares.....	87
CONCLUSÃO.....	89
BIBLIOGRAFIA.....	93

SIGLAS E ABREVIATURAS

BTE - Boletim do Emprego e do Trabalho;
CCT - Convenção Coletiva de Trabalho;
CDFUE - Carta Direitos Fundamentais da União Europeia;
CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional;
CSE - Carta Social Europeia;
Cit. – Obra Citada;
CT - Código do Trabalho;
Cfr. – Conferir;
PCP - Partido Comunista Português;
PEDS - Pilar Europeu dos Direitos Sociais;
PS - Partido Socialista;
PSD - Partido Social Democrata;
RH - Recursos Humanos;
TC - Tribunal Constitucional;
UGT - União Geral de Trabalhadores;
UE - União Europeia;
Vd. – Vide;
Vol. - Volume.

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho, enquanto ramo autónomo do Direito, nasceu precisamente da necessidade de proteger a parte mais frágil da relação laboral: o trabalhador¹. Assente em princípios como a subordinação jurídica, a proteção da dignidade humana e a tutela da parte mais fraca do contrato, este ramo jurídico desenvolveu-se, historicamente, no quadro mais amplo do Direito Civil, mas com regras próprias que o foram autonomizando. A disciplina da duração e organização do tempo de trabalho ocupa, desde cedo, um lugar central na legislação laboral, na medida em que se relaciona diretamente com direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como o descanso, a saúde e a conciliação entre vida profissional e pessoal.

O atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº7/2009, sistematiza os princípios e normas aplicáveis às relações de trabalho, abordando desde o início do contrato de trabalho até à cessação deste vínculo, passando pelas condições de segurança, saúde e organização do trabalho. Um dos temas presentes no Código do Trabalho que é mais debatido é a flexibilidade do tempo de trabalho, que tem assumido crescente relevância no contexto de uma economia globalizada e altamente competitiva.

A flexibilidade do tempo de trabalho traduz-se na necessidade de adaptação às transformações económicas e sociais, que acabam por exigir maior capacidade de resposta por parte das empresas, sem nunca esquecer a crescente valorização da conciliação entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores. Todavia, esta flexibilidade apresenta desafios significativos, nomeadamente a necessidade de proteger os direitos adquiridos pelos trabalhadores e evitar situações de abuso ou precariedade por parte dos empregadores.

No contexto português contemporâneo, o banco de horas destaca-se como um dos mecanismos centrais de flexibilização do tempo de trabalho. Introduzido legalmente com o objetivo de permitir ajustes na duração da jornada sem a necessidade de recorrer ao pagamento imediato de trabalho suplementar, o banco de horas tem vindo a ser progressivamente utilizado em diversos setores da economia. A sua relevância é reforçada pela variedade de modalidades existentes,

¹ Cfr. REBELO, Glória, “O banco de horas grupal”, *in* Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Manuel Pita, Coimbra, Almedina, 2022, p.197.

que vão desde regimes coletivos acordados em convenções coletivas de trabalho, a regimes individuais e grupais, adaptando-se às características das empresas e das equipas. Apesar de concebido como instrumento de flexibilidade, o banco de horas levanta questões significativas sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores, a previsibilidade da organização da vida pessoal e familiar, e o equilíbrio nas relações laborais.

A crescente utilização do banco de horas ao longo dos últimos anos evidencia a sua importância prática e, simultaneamente, a necessidade de uma análise crítica que considere não apenas a letra da lei, mas também a sua aplicação concreta. Embora a legislação estabeleça limites claros, como períodos máximos de acumulação e prazos para compensação das horas, a prática quotidiana frequentemente revela lacunas na comunicação, na transparência e no cumprimento destas regras. Esta disparidade entre teoria e prática torna o estudo do regime ainda mais relevante, permitindo identificar áreas de fragilidade que podem prejudicar os trabalhadores, sobretudo em contextos de aumento da precarização laboral e enfraquecimento da negociação coletiva.

A análise do banco de horas nesta dissertação recorre a uma metodologia combinada, assente na observação da legislação em vigor e revogada, no estudo da jurisprudência relevante, na revisão da doutrina e na experiência prática da autora. Este estudo de caso permite confrontar a teoria jurídica com a realidade quotidiana do trabalho, oferecendo uma perspetiva empírica sobre a aplicação efetiva do regime, as suas limitações e os impactos concretos na vida profissional, académica e pessoal.

Para além do contributo académico, este trabalho assume ainda uma perspetiva empírica, refletindo a experiência da autora enquanto trabalhadora-estudante sujeita à aplicação do regime de banco de horas. Esta vivência permitiu observar de perto as implicações práticas da sua implementação, nomeadamente no que concerne à gestão do tempo, à comunicação com a entidade empregadora e à conciliação entre vida profissional, académica e pessoal. Ao incorporar estas observações, a dissertação procura complementar a análise teórica com dados concretos, conferindo uma dimensão prática ao estudo que se pretende crítico e acessível. Mais do que uma reflexão académica, este trabalho pretende servir como instrumento de esclarecimento para outros trabalhadores, oferecendo-lhes ferramentas para compreender os seus direitos e limites legais, reforçando a sua capacidade de intervenção perante práticas potencialmente abusivas.

O estudo aborda de forma sistemática as diferentes modalidades de banco de horas, incluindo os regimes previstos em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como aqueles aplicáveis a grupos específicos de trabalhadores. Serão examinados aspetos como a acumulação de horas, a compensação do trabalho prestado, a obrigatoriedade de prestação em dias de descanso e feriados, e os limites legais aplicáveis. A análise terá ainda em conta a evolução recente da legislação, incluindo a revogação de regimes individuais e a introdução de mecanismos transitórios, avaliando a consonância do sistema com os princípios constitucionais e com normas de Direito Internacional e da União Europeia.

Por fim, torna-se fundamental sublinhar que, embora o banco de horas seja concebido como mecanismo de flexibilidade e ajustamento às necessidades produtivas das empresas, a sua aplicação prática frequentemente se afasta do enquadramento legal, revelando desafios na proteção dos trabalhadores e na garantia de direitos fundamentais. Este estudo pretende, assim, fornecer uma reflexão crítica e fundamentada sobre o regime de banco de horas, destacando tanto os aspetos jurídicos quanto os práticos, e contribuindo para uma compreensão mais profunda das implicações deste instrumento na realidade laboral portuguesa contemporânea.

CAPÍTULO I

A proteção do tempo de trabalho no plano internacional e europeu

A regulação do tempo de trabalho tem sido alvo de atenção e intervenção por parte de diversas instâncias supranacionais, tanto a nível europeu como internacional². Estas instituições, através da emissão de diretivas, convenções e interpretações jurídicas, desempenham um papel relevante na definição de limites, princípios e salvaguardas fundamentais em matéria laboral, com reflexos significativos nos ordenamentos jurídicos nacionais.

No contexto europeu, destaca-se a atuação da União Europeia, sobretudo por meio da Diretiva 2003/88/CE, que estabelece regras mínimas relativas à duração do tempo de trabalho, ao descanso diário e semanal, e às pausas. Esta diretiva assume especial importância na conformação das normas internas dos Estados-Membros, incluindo Portugal, influenciando diretamente figuras como o banco de horas. Também a Carta Social Europeia, enquanto instrumento do Conselho da Europa, se apresenta como referência normativa central, nomeadamente através do seu artigo 4.º, que consagra o direito a uma remuneração equitativa e a limites razoáveis de duração do trabalho.

Para além das instâncias europeias, importa considerar igualmente a atuação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cuja natureza universal e longa tradição normativa conferem especial autoridade às suas convenções e recomendações. A OIT tem sido pioneira na defesa de limites ao tempo de trabalho, promovendo o princípio das 8 horas diárias e das 48 horas semanais desde a sua fundação.

Neste capítulo, será analisado o contributo destas instituições para a regulação do tempo de trabalho, com particular enfoque nos seus impactos no ordenamento jurídico português e na figura do banco de horas, permitindo compreender em que medida o direito interno se encontra alinhado com os parâmetros estabelecidos a nível europeu e internacional.

² Neste sentido, veja-se OLIVEIRA CARVALHO, Catarina de, “O Impacto da Jurisprudência do Comité Europeu de Direitos Sociais em Matéria Laboral no Ordenamento Jurídico Português”, in *Lex Social - Revista jurídica de los Derechos Sociales*, Monográfico 1, Vol. 7, 2017, disponível em <https://repositorio.ucp.pt/>, consultado em 17/06/2025.

1.1. Diretivas da UE sobre o tempo de trabalho: enquadramento e impacto no direito português

Embora não exista um direito do trabalho europeu autónomo e integral, a União Europeia desenvolveu um conjunto de normas vinculativas que harmonizam certos aspetos fundamentais das relações laborais nos Estados-Membros. Estas normas, sobretudo sob a forma de diretivas, estabelecem padrões mínimos de proteção aos trabalhadores, funcionando como um quadro comum que os ordenamentos nacionais devem respeitar e implementar.

No domínio da organização do tempo de trabalho, o principal instrumento normativo é atualmente a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, que veio substituir a Diretiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de novembro de 1993. Esta última constituiu o ponto de partida para a harmonização europeia nesta matéria, tendo a diretiva de 2003 sistematizado e consolidado os princípios fundamentais do regime.

A Diretiva 2003/88/CE fixa regras mínimas relativas à duração do trabalho, aos períodos de descanso diários e semanais, às pausas durante o horário laboral e às férias anuais remuneradas. Visa, assim, garantir a saúde e segurança dos trabalhadores, assegurando condições laborais dignas e equilibradas, enquanto procura conciliar a flexibilidade das empresas com a salvaguarda dos direitos laborais fundamentais. Conforme destaca Liberal Fernandes, a diretiva “visa garantir prescrições mínimas de saúde e segurança no que respeita à organização do tempo de trabalho, designadamente em matéria de horários de trabalho, de limitação do tempo de trabalho excessivo e de períodos adequados de descanso ou de férias remuneradas.”³

Entre os seus preceitos mais relevantes, o artigo 6.º estipula que a duração média do tempo de trabalho semanal, incluindo horas suplementares, não deve exceder 48 horas. Esta média é calculada com base num período de referência definido no artigo 16.º, que, por regra, não pode ultrapassar quatro meses. Todavia, os artigos 17.º e 18.º preveem derrogações que permitem flexibilizar este limite, possibilitando, através de IRCT, o alargamento do período de referência até doze meses. Estas derrogações assumem particular importância na viabilização de regimes laborais flexíveis, como o banco de horas, permitindo às empresas gerir variações na atividade sem desrespeitar os limites máximos de tempo de trabalho fixados.

³ LIBERAL FERNANDES, Francisco, “O Tempo de Trabalho num Mundo em Transformação”, em *Transformações Recentes do Direito do Trabalho Ibérico – Livro Razão*, Coord. Francisco Liberal Fernandes e Maria Regina Redinha, Ed. UP – Universidade do Porto, Porto, Julho de 2016. p.104

A transposição dos princípios da Diretiva 2003/88/CE para o ordenamento jurídico português encontra expressão no artigo 211.º do CT, que estabelece que o tempo de trabalho semanal, incluindo o trabalho suplementar, não pode exceder, em média, as 48 horas. Esta média é calculada com base num período de referência que, na ausência de IRCT, é, por regra, de quatro meses, nos termos do artigo 207.º/1 do CT. Este mesmo artigo admite, no entanto, o alargamento do período de referência até ao limite de doze meses, desde que haja IRCT, refletindo assim as derrogações autorizadas pelos artigos 17.º e 18.º da Diretiva.

Contudo, conforme assinalado por Catarina de Oliveira Carvalho⁴, o artigo 207.º não é aplicável ao regime do banco de horas, que obedece a regras próprias constantes dos artigos 208.º e seguintes do CT. Esta autonomia normativa suscita questões quanto à conformidade do banco de horas - em especial o banco de horas individual, bem como o banco de horas grupal fundado nesse mesmo acordo - com os limites estabelecidos pela Diretiva. Com efeito, a autora considera que estes regimes permitem contornar, sem base em IRCT e para além das situações de derrogação previstas no artigo 17.º da Diretiva, a regra de cálculo da média semanal de 48 horas num período de referência máximo de quatro meses. O banco de horas individual possibilita que o acordo entre empregador e trabalhador defina livremente a compensação dos períodos de acréscimo de trabalho, sem uma delimitação temporal clara, o que, na prática, se tem traduzido na sua aplicação num período equivalente ao ano civil. Esta flexibilidade poderá colidir com o regime europeu sempre que, dentro de qualquer período de quatro meses, o trabalhador ultrapasse, em média, as 48 horas semanais - limite máximo efetivamente imposto pela Diretiva.

Esta preocupação com o respeito pelos limites europeus tem sido reafirmada pelo Tribunal de Justiça da União Europeia. Esta preocupação com o respeito pelos limites europeus tem sido reafirmada pelo Tribunal de Justiça da União Europeia. No Acórdão *Dellas* (C-14/04)⁵, o TJUE reiterou que os limites máximos de tempo de trabalho e os períodos mínimos de descanso consagrados na Diretiva 93/104/CE constituem normas de proteção mínima da saúde e segurança dos trabalhadores, dotadas de caráter inderrogável. Ainda que os Estados-Membros ou os instrumentos de regulamentação coletiva possam prever regimes mais favoráveis, tal

⁴ OLIVEIRA CARVALHO, Catarina de, “A Adaptabilidade e o Banco de Horas à Luz do Direito Europeu e Internacional”, em *Tempo de Trabalho e Tempos de não Trabalho – O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional*, Estudos APODIT 4, AAFDL, Fevereiro de 2018, p.84

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=ecli:ECLI%3AEU%3AC%3A2005%3A728> consultado a 19/07/2025

faculdade não pode ser utilizada para instituir mecanismos que, na prática, esvaziem ou relativizem os conceitos uniformes de “tempo de trabalho” ou “tempo de descanso”, definidos em termos objetivos pela Diretiva. Assim, a jurisprudência comunitária tem-se oposto a interpretações que, sob pretexto de acordos ou compensações setoriais, permitam ultrapassar os limites máximos semanais de trabalho (como as 48 horas) ou restringir os períodos mínimos de descanso (como as 11 horas diárias ou 24 horas semanais), salvo nas hipóteses de derrogação expressamente previstas na própria Diretiva.

Paralelamente, a Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, veio reforçar a proteção dos trabalhadores em regimes de trabalho marcados pela imprevisibilidade. O seu artigo 10.º estabelece que, nos casos em que o regime de trabalho seja total ou maioritariamente imprevisível, os trabalhadores apenas podem ser convocados para prestar trabalho se o mesmo ocorrer em períodos previamente definidos e forem informados com antecedência razoável. Este diploma confere ainda ao trabalhador o direito de recusar trabalho que não cumpra esses requisitos, bem como o direito a uma indemnização em caso de cancelamento injustificado por parte do empregador. Embora não se aplique diretamente ao banco de horas convencional, este regime europeu sublinha a crescente exigência de previsibilidade e estabilidade nas relações laborais, o que poderá ter implicações relevantes na interpretação e desenvolvimento das normas nacionais que regulam o tempo de trabalho.

1.2. A Carta Social Europeia: o artigo 4.º e a sua interpretação pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais

Para além da regulação europeia proveniente da Diretiva 2003/88/CE, da Diretiva (UE) 2019/1152 e da jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, importa considerar também a relevância da Carta Social Europeia (CSE), enquanto instrumento internacional de proteção dos direitos sociais dos trabalhadores⁶.

A CSE foi adotada no âmbito do Conselho da Europa em 1961 e revista em 1996, visando garantir direitos fundamentais em matérias como o trabalho, a segurança social, a proteção da

⁶ Sobre a Carta Social Europeia, em particular o artigo 4º, veja-se ALVES, Maria Luísa Teixeira, *El cumplimiento de la Carta Social Europea en materia de salários – un estudio comparado de los ordenamientos laborales portugués, español e italiano*, Atelier Libros Jurídicos, Directores Joan Manuel Trayter Jiménez e Belén Noguera de la Muela, 2014.

saúde, entre outras. Portugal ratificou a versão revista da Carta em 2002, assumindo o compromisso de respeitar e garantir os direitos nela previstos.

Embora a Carta não tenha valor vinculativo idêntico ao do Direito da União Europeia, a sua aplicação no ordenamento jurídico nacional não é meramente simbólica. O Comité Europeu dos Direitos Sociais (CEDS), responsável pela interpretação da Carta, emite conclusões e decisões no âmbito dos seus mecanismos de fiscalização que, embora não tenham força executiva nos tribunais nacionais, possuem valor normativo e exercem uma influência crescente em sede de argumentação jurídica, interpretação constitucional e elaboração legislativa.

O artigo 4.º da Carta Social Europeia garante, no seu primeiro número, o direito dos trabalhadores a uma remuneração suficiente que lhes permita, a si e às suas famílias, uma existência digna.

Aplicando este princípio ao banco de horas, é possível levantar preocupações quanto à forma como este regime afeta o equilíbrio entre o trabalho prestado e a remuneração efetivamente recebida. Ao permitir que o empregador prolongue, em determinados períodos, o tempo de trabalho diário ou semanal sem o pagamento de qualquer acréscimo salarial - prevendo, em vez disso, uma compensação futura em tempo de descanso - pode-se questionar até que ponto a retribuição mensal do trabalhador reflete o esforço efetivamente despendido.

Em países como Portugal, onde o salário mínimo se encontra entre os mais baixos da União Europeia e os custos de vida são elevados, nomeadamente ao nível da habitação e da alimentação, esta realidade assume particular relevância. O trabalhador pode estar a realizar um volume de trabalho superior sem que isso se traduza num aumento da sua retribuição, o que pode comprometer o cumprimento do artigo 4.º/ 1 da CSE. Assim, independentemente do regime em que o trabalho é prestado, deve existir uma correspondência adequada entre o esforço realizado e o rendimento auferido.

O segundo número do artigo 4.º reconhece o direito dos trabalhadores a uma taxa de remuneração acrescida pelo trabalho suplementar, salvo determinadas exceções. A aplicação deste princípio ao banco de horas exige, porém, uma clarificação prévia: o banco de horas e o trabalho suplementar são juridicamente distintos.

Enquanto o trabalho suplementar pressupõe a prestação de trabalho fora do período normal de trabalho, implicando uma obrigação legal de compensação monetária acrescida, o banco de

horas altera o próprio período normal de trabalho, redistribuindo horas de trabalho dentro de um limite anual ou semestral previamente fixado. Assim, as horas prestadas no âmbito do banco de horas não são, do ponto de vista legal, consideradas suplementares, o que acaba por justificar a ausência de pagamento acrescido.

Contudo, esta construção jurídica pode ser problematizada. Ao permitir o alargamento do tempo de trabalho sem pagamento adicional, o banco de horas pode, na prática, aproximar-se do que materialmente seria considerado trabalho suplementar. Esta aproximação levanta dúvidas sobre a compatibilidade entre o regime e a finalidade protetora do artigo 4.º/ 2, ainda que este não se aplique diretamente. Existe, pois, o risco de o banco de horas funcionar como uma forma de neutralizar o direito à remuneração acrescida previsto na Carta, através de uma redefinição formal dos limites do período normal de trabalho.

A compatibilidade do banco de horas com o artigo 4.º da CSE exige, assim, uma avaliação crítica. Por um lado, o regime pode ser uma ferramenta legítima de flexibilidade na organização do tempo de trabalho. Por outro, a sua utilização não pode desvirtuar os direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente no que respeita à retribuição adequada e proporcional ao esforço prestado.

A ausência de um pagamento acrescido imediato e a falta de previsibilidade quanto à compensação futura em descanso colocam em causa o princípio da remuneração justa. Assim, o banco de horas só será compatível com a Carta Social Europeia se forem asseguradas garantias materiais de que o trabalhador não é prejudicado na sua remuneração global e que o regime é implementado de forma transparente, previsível e com o seu consentimento efetivo.

O CEDS é o órgão responsável pela supervisão do cumprimento da CSE pelos Estados signatários. Compete-lhe avaliar os relatórios nacionais submetidos periodicamente pelos Estados, bem como decidir sobre queixas coletivas apresentadas por organizações sindicais ou outras entidades legitimadas. Embora as suas decisões e conclusões não tenham força vinculativa direta no plano interno - ou seja, não equivalem a jurisprudência nos termos habituais -, possuem um relevante valor normativo e interpretativo, sendo frequentemente citadas em sede académica, legislativa e até por alguns tribunais nacionais.

O papel do CEDS revela-se, assim, essencial para a efetividade da Carta. Através das suas conclusões periódicas e das decisões sobre queixas coletivas, o Comité contribui para a clarificação do conteúdo normativo dos direitos sociais consagrados, nomeadamente o direito

a uma retribuição justa, consagrado no artigo 4.º. Essa atuação funciona como um instrumento de pressão internacional e orientação jurídica, incentivando os Estados a ajustar as suas práticas e legislação aos compromissos assumidos.

Neste esforço de harmonização e proteção dos direitos laborais a nível internacional, também as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) desempenham um papel central, em particular no que respeita à duração do trabalho e à flexibilidade horária.

1.3. As Convenções da OIT sobre duração do trabalho: impacto na flexibilidade horária

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919 no âmbito do Tratado de Versalhes e integrada como agência especializada da ONU em 1946, é a única organização internacional tripartida, congregando representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores. A sua principal missão é promover a justiça social através da criação de normas internacionais do trabalho que garantam condições dignas de trabalho em todo o mundo. Estas normas são fixadas em convenções, que carecem de aprovação por maioria qualificada de dois terços dos membros que integram a organização, e vinculam os Estados que as aprovam ou venham a ratificá-las⁷.

Em Portugal, os tratado e convenções internacionais devidamente ratificados – como é o casos das convenções da OIT – inserem-se diretamente na ordem jurídica interna após a sua publicação oficial, nos termos do artigo 8.º, n.º2 da CRP. Importa ainda sublinhasr que a hierarquia normativa definida pelo artigo 119.º da Constituição, ao posicionar as convenções internacionais abaixo da Lei Fundamental, mas acima dos demais atos normativos, reforça a prevalência dessas convenções faced à lei ordinária do ordenamento jurídico português⁸.

Uma das primeiras e mais emblemáticas normas internacionais da OIT é a Convenção n.º 1, relativa às horas de trabalho na indústria, adotada na primeira Conferência Internacional do Trabalho em 1919. Esta convenção estabelece como regra geral o limite de oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana. Trata-se de um marco histórico na limitação do tempo de

⁷ Vd. FERNANDES, Tiago Pimenta, “As Recentes Alterações Legislativas em Matéria de Tempo de Trabalho à Luz das Regras da OIT”, em *Transformações Recentes do Direito do Trabalho Ibérico – Livro Razão*, Coord. Francisco Liberal Fernandes e Maria Regina Redinha, Ed. UP – Universidade do Porto, Porto, Julho de 2016. p125

⁸ Cfr. FERNANDES, Tiago Pimenta, “As Recentes Alterações Legislativas em Matéria de Tempo do Trabalho à Luz das Regras da OIT”, *cit.*, p.128

trabalho e na afirmação do direito ao descanso como pilar do trabalho digno. Portugal ratificou esta convenção em 1930, continuando vinculada à mesma até hoje.

A Convenção n.º 1 não proíbe mecanismos de flexibilidade como o banco de horas, desde que não sejam ultrapassados os limites máximos previstos e se assegure a compensação adequada. De facto, a própria Convenção admite derrogações aos limites gerais da duração do trabalho em determinadas circunstâncias, nomeadamente em sectores específicos ou quando a natureza do trabalho o justifique.⁹ Ainda assim, a OIT sublinha que qualquer forma de flexibilização deve respeitar os princípios fundamentais do direito do trabalho, incluindo o direito a uma duração razoável do trabalho, o direito ao repouso semanal e a preservação da saúde e segurança dos trabalhadores.

Apesar de a Convenção n.º 1 não proibir expressamente mecanismos de flexibilidade como o banco de horas, o Comité de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações (CPACR) já alertou para a possibilidade de incumprimento da mesma, nomeadamente devido à consagração legal de regimes que permitem ultrapassar o limite de oito horas diárias de trabalho. Ainda que as interpretações do CPACR não tenham carácter vinculativo, gozam de reconhecida autoridade moral e técnica no plano internacional. Também no plano nacional, as centrais sindicais CGTP e UGT têm manifestado preocupações quanto à compatibilidade destes mecanismos com os princípios consagrados nas normas internacionais do trabalho. Em resposta, o Governo português sustentou que tais regimes não implicam um aumento da duração do trabalho, mas apenas a sua redistribuição ao longo do tempo, desde que seja respeitada a média de oito horas diárias e quarenta horas semanais. A compensação do tempo suplementar trabalhado poderá ocorrer, consoante o regime aplicável, através da redução equivalente do tempo de trabalho, do aumento do período de férias ou do pagamento acrescido das horas prestadas em excesso¹⁰.

Em suma, a Convenção n.º 1 da OIT estabelece um quadro normativo essencial para a garantia de limites razoáveis à duração do trabalho, não excluindo, porém, a possibilidade de derrogações que permitam certa flexibilidade, desde que devidamente justificadas e compensadas. A existência de mecanismos como o banco de horas impõe, por isso, uma análise

⁹ Cfr. artigos 2.º, n.º 2 e 3; 4.º, 5.º e 6.º da Convenção n.º 1 da OIT, relativos às derrogações por categorias profissionais, natureza do trabalho, situações de emergência, entre outras.

¹⁰ FERNANDES, Tiago Pimenta, “As Recentes Alterações Legislativas em Matéria de Tempo do Trabalho à Luz das Regras da OIT”, *cit*, pp. 133-137.

atenta da sua conformidade com os parâmetros internacionais, nomeadamente no que toca ao respeito pelos direitos fundamentais dos trabalhadores. Esta problemática, que suscita divergências entre sindicatos, Governo e instâncias internacionais, será retomada nos capítulos seguintes, onde se procederá a uma avaliação mais concreta das implicações práticas da aplicação do banco de horas no ordenamento jurídico português.

1.4. A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e o Pilar Europeu dos Direitos Sociais: contributos para a análise do banco de horas

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE) foi proclamada em 2000 e adquiriu valor jurídico vinculativo com a entrada em vigor do Tratado de Lisboa, em 2009. Trata-se de um instrumento que consolida os direitos fundamentais a serem respeitados no contexto da União, incluindo os direitos laborais e sociais. Entre os direitos consagrados na Carta destacam-se a proteção contra o despedimento injustificado (artigo 30.º), o direito a condições de trabalho justas e favoráveis (artigo 31.º), o direito à conciliação entre vida profissional e vida privada (artigo 33.º), bem como a proteção da saúde e segurança no trabalho.

O artigo 31.º, em particular, reveste-se de especial importância para esta análise, ao estabelecer que todo o trabalhador tem direito a condições laborais que respeitem a sua saúde, segurança e dignidade, bem como à limitação da duração máxima do trabalho, a períodos de descanso diário e semanal e a férias anuais remuneradas. Estes direitos refletem os padrões mínimos europeus em matéria de tempo de trabalho, funcionando como balizas fundamentais para qualquer regime de organização do tempo de trabalho, incluindo o banco de horas.

Neste contexto, importa ainda considerar o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que complementa e concretiza muitos dos princípios enunciados na Carta, oferecendo um quadro político mais atual e orientado para a prática.

Adotado em 2017, o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (PEDS) representa um compromisso político da União Europeia com o reforço dos direitos sociais no mercado de trabalho europeu. Estruturado em três capítulos - igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho; condições de trabalho justas; proteção e inclusão social -, o Pilar estabelece princípios orientadores que visam assegurar trabalho digno, condições laborais equilibradas e proteção social adequada.

O Princípio 10 do Pilar, relativo a um ambiente de trabalho saudável, seguro e bem adaptado, reconhece que os trabalhadores têm direito a um elevado nível de proteção da sua saúde e segurança no trabalho. O Pilar sublinha ainda a importância da previsibilidade dos horários, da conciliação entre vida profissional e pessoal e da compensação apropriada pelo trabalho extraordinário. Neste sentido, o Pilar reforça as exigências já presentes na Carta, assumindo-se como uma bússola normativa relevante para avaliar modelos de organização do tempo de trabalho como o banco de horas.

A análise da compatibilidade do banco de horas com o direito da União Europeia não pode prescindir da ponderação dos princípios consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE) e no Pilar Europeu dos Direitos Sociais (PEDS). Ambos os instrumentos sublinham a centralidade da dignidade do trabalhador, da proteção da saúde e segurança no trabalho e da conciliação entre a vida profissional e pessoal.

O artigo 31.º da CDFUE consagra o direito dos trabalhadores a condições de trabalho que respeitem a sua saúde, segurança e dignidade, incluindo a limitação da duração máxima do trabalho, períodos de descanso diário e semanal e férias anuais remuneradas. Estes direitos pretendem assegurar não só a proteção física e mental dos trabalhadores, mas também a previsibilidade e estabilidade das suas rotinas laborais.

Neste sentido, o regime do banco de horas, ao permitir a modulação da duração do tempo de trabalho ao longo do ano, pode levantar questões quanto à sua compatibilidade com estes princípios, especialmente quando aplicado de forma unilateral ou sem salvaguardas adequadas. A extensão das jornadas em determinados períodos, mesmo que compensada posteriormente, pode comprometer o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, sobretudo para trabalhadores com responsabilidades familiares.

O Princípio 9 do PEDS reconhece precisamente este equilíbrio como um direito fundamental, ao afirmar que os trabalhadores têm direito a regimes de trabalho flexíveis e a condições que lhes permitam cumprir as suas responsabilidades familiares. Ora, um banco de horas que implique variações imprevisíveis e desajustadas no horário pode colidir com este objetivo, se não for gerido com sensibilidade às necessidades concretas dos trabalhadores.

Por sua vez, o Princípio 10 reforça o direito a um ambiente de trabalho saudável, seguro e bem adaptado, reconhecendo que este é um elemento essencial para a permanência sustentável dos trabalhadores no mercado de trabalho. A sobrecarga de horas, a dificuldade em antecipar

horários ou o encurtamento dos períodos de descanso podem comprometer esse ambiente, sobretudo se não forem acompanhados de mecanismos eficazes de controlo e compensação.

Neste quadro, a aplicação do banco de horas só poderá considerar-se compatível com os princípios da CDFUE e do PEDS se estiver subordinada a limites objetivos, a formas de participação dos trabalhadores e a garantias efetivas de respeito pela saúde, bem-estar e vida familiar dos mesmos. De outro modo, arrisca-se a transformar-se num instrumento de flexibilidade desequilibrada, com potenciais impactos negativos nos direitos fundamentais laborais.

A compatibilidade do regime do banco de horas com os instrumentos europeus de proteção dos direitos dos trabalhadores exige uma análise cuidadosa, que vá além da mera legalidade formal. A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e o Pilar Europeu dos Direitos Sociais consagram princípios que impõem limites substantivos à flexibilização do tempo de trabalho, nomeadamente a proteção da saúde e segurança, o respeito pela dignidade do trabalhador e a promoção do equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal.

A introdução de regimes como o banco de horas deve, por isso, ser acompanhada de garantias que assegurem a previsibilidade do tempo de trabalho, a participação dos trabalhadores no processo de decisão e o respeito pelos períodos mínimos de descanso. O princípio da retribuição justa, ainda que não aplicável de forma direta, reforça esta exigência de equilíbrio, ao sublinhar que a organização do trabalho deve promover condições laborais sustentáveis e compatíveis com uma vida digna.

A aplicação desregulada ou unilateral do banco de horas, sem o envolvimento da negociação coletiva ou sem mecanismos de controlo e compensação adequados, pode representar uma violação material dos princípios europeus que orientam o direito do trabalho. Assim, o verdadeiro desafio não está na sua admissibilidade jurídica, mas sim na forma como este instrumento é concretizado na prática e na sua capacidade de preservar os direitos fundamentais dos trabalhadores num contexto de crescente flexibilização das relações laborais.

CAPÍTULO II

Instrumentos de Flexibilização do Tempo de Trabalho

O Código do Trabalho prevê diversos mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho, que permitem adaptar o horário às necessidades das empresas, podendo, em alguns casos, o período normal de trabalho ser calculado em termos médios, implicando a definição de novos horários de trabalho.

Considerando que todos estes regimes assentam na noção de tempo de trabalho, importa desde já clarificar o conceito¹¹, distinguindo-o do tempo de descanso, porquanto tal delimitação constitui a base indispensável para a análise que se seguirá.

Importa considerar, em primeiro lugar, a letra da lei. O nosso Código de Trabalho, em harmonia com o disposto na Diretiva 2003/88/CE, adota o seguinte sistema: o tempo ou é de trabalho ou é de descanso.¹²

Deste modo, o artigo 197º do CT considera tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce atividade ou permanece adstrito à realização da prestação. A expressão “adstrito” levanta dúvidas quanto à precisão semântica do termo. Nesta sequência, o Supremo Tribunal de Justiça¹³ veio esclarecer que, se o trabalhador permanece disponível no seu local de trabalho, então estamos perante disponibilidade relevante que deve ser qualificada como tempo de trabalho, ao passo que o período de tempo em que o trabalhador permanece disponível para trabalhar fora do seu local de trabalho é considerado tempo de repouso.

De forma resumida, este é o conceito de tempo de trabalho, reconhecendo-se que existem nuances e debates doutrinários que não serão abordados neste momento.

¹¹Considerando a sua relevância, não apenas no âmbito da flexibilização do tempo de trabalho, mas também enquanto instrumento de determinação da prestação laboral, é por meio deste elemento que o empregador calcula a retribuição do trabalhador, pelo que se torna essencial definir claramente os seus limites.d

¹² Cfr. MARTINS, João Zenha, *Direito do Trabalho - Estudos*, pré-impressão, Almedina, Agosto, 2018, p.90

¹³ No Ac. 19/11/2008, relatado por Sousa Grandão

Uma vez delimitado o conceito de tempo de trabalho, torna-se possível compreender os diferentes mecanismos que o Código do Trabalho consagra para flexibilizar a sua organização. Este capítulo discorre, assim, sobre os principais regimes de flexibilização previstos na nossa legislação, designadamente o regime da adaptabilidade, o horário concentrado, o trabalho suplementar e a isenção de horário. Adicionalmente, será analisada a possibilidade de cumulação de figuras afins, permitindo compreender de que formas estes regimes podem coexistir no contexto laboral.

2.1 Banco de Horas

Após traçarmos a evolução histórica do banco de horas, importa agora analisar este regime e as suas diferentes modalidades. Para isso, iremos distinguir as suas principais formas de aplicação e os critérios que as caracterizam.

2.1.1. Banco de Horas por Instrumento de Regulamentação Coletiva

A primeira modalidade deste regime surgiu, como já sabemos, com a revisão do Código do Trabalho em 2009, permitindo o aumento do período normal de trabalho¹⁴ até 4 horas diárias, podendo atingir as 60 horas semanais e 200 horas anuais. Este limite pode, contudo, ser aumentado quando o regime for aplicado para evitar a redução do número de trabalhadores, conforme prevê o n.º 3 do artigo 208.º do CT.

O IRCT deve, nos termos do n.º 4 do artigo 208.º do CT, regular três aspetos primordiais do regime: i) modo de compensação do trabalho prestado em acréscimo; ii) a antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho; iii) o período em que a redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer uma das partes deve informar a outra da utilização dessa redução.

¹⁴ O conceito de período normal de trabalho encontra-se consagrado no artigo 198.º do CT, sendo definido como o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana. Este período não pode exceder as oito horas por dia nem quarenta horas por semana. O CT permite, contudo, exceções à regra, nomeadamente: artigos 203.º n.º4, artigo 204.º, artigo 205.º, artigo 206.º, artigo 208.º, artigo 208.º-B e artigo 209.º-B.

Por fim, importa salientar que a adoção de um horário de trabalho em desconformidade com o disposto no artigo 208.º do Código do Trabalho configura uma contra ordenação grave.

2.1.2. Banco de Horas Individual

Não obstante esta modalidade ter sido revogada pela Lei nº93/2019, importa compreender o enquadramento que assumiu até então.

A introdução do banco de horas individual remonta à alteração do Código do Trabalho levada a cabo em 2012¹⁵. Conforme sublinha Glória Rebelo¹⁶, enquanto a revisão de 2009 se centrou nas relações coletivas de trabalho, a de 2012 procurou potenciar as relações de natureza individual.

Esta nova modalidade permitia que o banco de horas fosse instituído por simples acordo individual entre empregador e trabalhador, afastando-se da lógica da negociação coletiva que tradicionalmente marcava a regulação do tempo de trabalho. O regime encontrava-se previsto no artigo 208.º-A do Código do Trabalho, que exige que o acordo seja celebrado por escrito e que nele sejam expressas as condições específicas previstas no n.º 4 do artigo 208.º, relativas à aplicação do banco de horas em contexto de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT). De acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 205.º do Código do Trabalho, a aceitação do trabalhador é presumida quando este não manifesta recusa no prazo de 14 dias a contar do conhecimento do acordo, reforçando assim a dinâmica individual deste mecanismo. Importa ainda salientar que o acordo só pode ser celebrado por iniciativa do empregador.

Relativamente à duração do trabalho, o regime previa a possibilidade de aumento do período normal até duas horas diárias e cinquenta horas semanais, com um limite máximo anual de cento e cinquenta horas.

A estrutura jurídica do banco de horas individual apresentava, aliás, uma notável similitude com o regime da adaptabilidade individual, previsto no artigo 205.º do Código do Trabalho. Em ambos os casos, o legislador optou por permitir a flexibilização do tempo de trabalho através de um acordo celebrado diretamente entre empregador e trabalhador, por iniciativa do primeiro, com presunção de aceitação em caso de silêncio e exigência de forma escrita. Esta

¹⁵ Pela Lei nº23/2012, de 25 de junho

¹⁶ Vd. , REBELO, Glória, *Estudos de Direito do Trabalho, 1ªEdição, Lisboa, Edições Sílabo, 2019.p131.*

aproximação evidencia uma linha de orientação legislativa claramente centrada na autonomia individual - embora amplamente questionada pela doutrina, que alerta para o risco de se tratar de um consentimento meramente formal e fragilizado pela posição subordinada do trabalhador.

2.1.3. Banco de Horas Grupal

Face à grave crise financeira que Portugal atravessou entre 2010 e 2014, o Governo invocou o contexto económico como fundamento para a introdução de novas modalidades do regime de banco de horas, entre as quais o banco de horas grupal¹⁷. Através da Lei n.º 23/2012 este regime passou a integrar o ordenamento jurídico com a modalidade de banco de horas grupal, vindo posteriormente a ser complementado pela Lei n.º 93/2019, que acrescentou uma submodalidade, comumente designada pela doutrina como banco de horas por referendo.

O banco de horas grupal **em sentido estrito**¹⁸ permite ao empregador alargar a aplicação do regime instituído por IRCT a trabalhadores que, em princípio, se encontrariam fora do respetivo âmbito de aplicação. Assim, o IRCT passa a revestir uma eficácia parcialmente *erga omnes*, prescindindo do princípio da filiação¹⁹.

Deste modo, esta modalidade funciona como um mecanismo de ampliação do alcance do banco de horas, na medida em que, existindo um suporte - seja ele um IRCT ou o resultado de um referendo -, viabiliza a aplicação do regime a um universo mais vasto de trabalhadores, ultrapassando as limitações inerentes ao modelo de negociação coletiva tradicional.

O artigo 208.º-B, n.º1 estabelece os pressupostos necessários para que possa ocorrer a extensão do regime do banco de horas. Já não vigorando no nosso ordenamento jurídico a modalidade de banco de horas individual, o n.º1 desta norma apenas prevê a possibilidade de se aplicar o regime de banco de horas fixado por IRCT a um determinado conjunto de trabalhadores, no caso de se encontrarem reunidas as condições elencadas no artigo 206.º, n.º1, alínea a), somente

¹⁷ Neste sentido, aponta Monteiro Fernandes que o Memorando de Entendimento apenas previa o estabelecimento do banco de horas individual. Cf. MONTEIRO FERNANDES, António, *Escritos de Direito do Trabalho*, cit. p.73, nota 28.

¹⁸ O “original” banco de horas grupal instituído pela Lei n.º23/2012.

¹⁹ Sobre a questão, OLIVEIRA DE CARVALHO, Catarina de, “A Organização e a Remuneração dos Tempos de Trabalho: em Especial o Banco de Horas”, em *Conferência Luso-Espanhola de Direito do Trabalho e Reforma Laboral em Portugal e Espanha*, Coord. de José João Abrantes, Almedina, Novembro, 2016, p.476

enquanto a percentagem mencionada se mantiver (artigo 206.º, n.º1, alínea b) *ex vi* artigo 208.º-B, n.º1).

A extensão do regime de banco de horas só se torna possível quando verificados os requisitos suprarreferidos, o que se traduz na aplicação do regime a todos os trabalhadores, mesmo contra a sua vontade.

O banco de horas *por referendo*, consagrado no n.º 2 do artigo 208.º-B do Código do Trabalho, prevê a possibilidade de aplicação coletiva do regime a todos os trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica. Para tal, exige-se a aprovação, em votação, por parte dos trabalhadores a abranger, nos termos fixados no projeto de banco de horas, o que garante a legitimidade democrática da sua implementação.

A elaboração do projeto de regime de banco de horas depende única e exclusivamente da iniciativa do empregador. O projeto deve, nos termos do previsto no n.º4 do artigo 208º-B do CT, regular o respetivo âmbito de aplicação, indicando a equipa, secção ou unidade económica que se pretende abranger, o período de tempo durante o qual o regime vigora e, em termos de conteúdo, os aspetos elencados no artigo 208º n.º4 do CT.

É exigido ao trabalhador que publicite o projeto de regime de banco de horas nos locais de afixação dos mapas de horário de trabalho, comunicando-o aos representantes dos trabalhadores e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do referendo.

O referendo encontra-se sujeito a votação, caso este não seja aprovado só é possível ao empregador apresentar novo referendo decorrido um ano da não aprovação.

Ao contrário do Banco de Horas por IRCT, o legislador introduziu regras específicas sobre a cessação do regime de banco de horas por referendo. Os n.ºs 7,10 e 11 do artigo 208.º-B do CT elencam as razões pelas quais cessa o referido regime.

Interpreta-se, *a contrario*, do n.º7 do artigo 208.º-B do CT que a alteração da equipa, secção ou unidade económica, que implique uma redução dos 65% dos trabalhadores inicialmente abrangidos pela proposta de referendo leva à cessação do banco de horas grupal por referendo.

Nos termos dos nrs. 10º e 11º do artigo 208.º-B do CT, caso um terço dos trabalhadores abrangidos solicite ao empregador a realização de um novo referendo e este não venha a ser aprovado ou não seja realizado no prazo de 60 dias, e desde que já tenha decorrido metade do período de aplicação do regime, o banco de horas cessa 60 dias após a data prevista para a realização do referendo. A compensação do tempo de trabalho prestado em acréscimo deve ocorrer dentro desse mesmo prazo.

Uma vez validamente instituído, o trabalhador encontra-se obrigado a prestar a sua atividade nos termos definidos pelo regime de banco de horas, sob pena de incorrer em infração disciplinar por violação do dever de obediência, nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho.

2.2. Regime de adaptabilidade

O regime de adaptabilidade foi consagrado inicialmente pelo Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de outubro, que procedeu à alteração do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º409/71, de 27 de setembro. Nos termos desta disposição normativa, mediante convenção coletiva de trabalho, o período normal de trabalho podia ser definido em termos médios, desde que, no período de referência, fossem observados o limite legal de quarenta e quatro horas semanais e o limite máximo de duas horas extraordinárias diárias, bem como o máximo de cinquenta horas de trabalho por semana para além do período normal. Posteriormente, a Lei n.º21/96, de 23 de julho, introduziu uma nova fórmula de adaptabilidade, orientada para a redução do tempo de trabalho para quarenta horas semanais.

Atualmente, nos termos do disposto nos artigos 204.º, 205.º e 20.º6, todos do CT, a adaptabilidade pressupõe a definição do período normal de trabalho em **termos médios**, desde que tal média seja aferida no âmbito de um período de referência, previsto no artigo 207.º do mesmo diploma. Deste modo, não se verifica uma derrogação dos limites legalmente previstos no n.º 1 do artigo 203.º do Código do Trabalho, admitindo-se, assim, uma flexibilização da gestão da prestação laboral.

Este regime permite que o trabalhador preste uma duração de trabalho superior a oito horas por dia e quarenta horas por semana, desde que, em contrapartida, noutros dias ou semanas, a prestação seja inferior à duração normal convencionada, assegurando-se que, no final do período de referência estabelecido, a média do tempo de trabalho diário e semanal se mantenha dentro dos limites legais aplicáveis.

Deste modo, o regime em causa não implica uma alteração do período normal acordado no contrato de trabalho, como dispõe o artigo 198.º do CT²⁰.

Para ilustrar esta lógica de cálculo médio, recorre-se ao exemplo apresentado por Jorge Leite²¹, que explica de forma simples e matemática como funciona a redistribuição do tempo de trabalho no período de referência: se um trabalhador estiver contratualmente obrigado a trabalhar oito horas por dia e quarenta horas por semana, o empregador não viola estes limites ao redistribuir as horas ao longo do período. Por exemplo, ao deslocar 80 horas das últimas cinco semanas para as cinco primeiras de um período de dez semanas, o trabalhador poderá trabalhar 56 horas nas semanas de maior intensidade. No entanto, ao calcular a média total, verifica-se que os limites contratuais são respeitados:

$$5 \text{ semanas} \times 56 \text{ horas} + 5 \text{ semanas} \times 24 \text{ horas} = 400 \text{ horas},$$

que divididas pelas 10 semanas resultam numa média de 40 horas semanais e, divididas pelos 50 dias úteis do período, correspondem a 8 horas diárias.

Este exemplo evidencia como o período de referência funciona como uma unidade de medida que permite flexibilidade na organização do tempo de trabalho, sem infringir os direitos do trabalhador.

O Código de Trabalho atual consagra uma tríade de modalidades deste regime, podendo o mesmo ser estabelecido por instrumento de regulamentação coletiva (artigo 204º), por acordo entre o empregador e trabalhador (artigo 205º), ou por extensão de um destes regimes a um grupo de trabalhadores (artigo 206º), como à semelhança do banco de horas, que diz respeito ao regime de adaptabilidade grupal.

²⁰ Neste sentido, veja-se NUNES DE CARVALHO, António, “Adaptabilidade do Tempo de Trabalho – Tópicos de Reflexão”, in II Jornadas de Direito do Trabalho – Memórias, Edição/Coordenação Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional, Outubro de 2018., p. 93

²¹ LEITE, Jorge, “A reforma laboral em Portugal”, in *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Lusófona do Porto*, p.27, disponível em <http://revistas.ulusofona.pt/index.php/rfdulp/article/view/3880/2603> consultada a 28/08/2025

O regime de adaptabilidade estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva, previsto no artigo 204º do CT, permite que haja um aumento do período normal de trabalho diário até 4 horas e que o período normal de trabalho semanal possa atingir 60 horas, contanto que, num certo período de referência (2 meses - artigo 204º/2 do CT) não sejam ultrapassadas, em média, 50 horas semanais (artigo 204º/2 do CT).

A adaptabilidade regulada por acordo entre o empregador e o trabalhador, consagrado no artigo 205º do CT, admite que o período normal de trabalho diário se prolongue até 2 horas e o período normal de trabalho semanal até 50 horas, sob reserva de que num certo período de reserva não sejam ultrapassados, em média, os limites do período normal de trabalho.

Por sua vez, a modalidade de adaptabilidade grupal vem permitir a extensão da adaptabilidade fixada por IRCT ou por acordo entre o empregador e o trabalhador a um grupo de trabalhadores que, inicialmente, não se encontravam abrangidos pelo regime.

2.3. Horário concentrado

Este instrumento de flexibilização permite, como o próprio nome indica, a concentração do período normal de trabalho, fixado em 40 horas semanais, em 3 ou 4 dias por semana, mediante um acréscimo diário que poderá atingir até 4 horas. Tal possibilidade configura uma alternativa à distribuição tradicional do tempo de trabalho em 5 dias por semana, com jornadas de 8 horas diárias.

O regime do horário concentrado comporta dois modelos de aplicação: um coletivo e outro individual, ambos consagrados no artigo 209º do CT. Na vertente coletiva, a sua previsão pode constar de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT), permitindo a concentração do período normal de trabalho num máximo de 4 dias de trabalho (artigo 209º/1-a) do CT) ou de 3 dias (artigo 209º/1-b) do CT). Neste último caso, o trabalhador tem direito a, pelo menos, dois dias de descanso²².

²² “Na concentração do horário de trabalho em três dias, os dois dias de descanso que se seguem aos de trabalho devem ser efetivos, o que significa que o seu gozo não pode ser absorvido pelos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar ou pelas férias”, LIBERAL FERNANDES, Francisco, *O Trabalho e o Tempo: Comentário ao Código do Trabalho*, Biblioteca Red, Edição Universidade do Porto – Reitoria, 2018. *p.191*

Por outro lado, na vertente individual, o horário concentrado pode ser acordado diretamente entre o empregador e o trabalhador, o que possibilita a concentração do período normal de trabalho num máximo de 4 dias de trabalho (artigo 209º/1-a) do CT).

Cumprе referir que o n.º 2 do artigo 209.º do Código do Trabalho consagra a incompatibilidade entre o regime do horário concentrado e o regime da adaptabilidade, impedindo a sua aplicação simultânea. Trata-se de uma norma que reflete a lógica de exclusividade entre mecanismos distintos de flexibilização do tempo de trabalho, cuja sobreposição poderia comprometer a previsibilidade da jornada laboral e, consequentemente, a proteção dos direitos do trabalhador. Ao garantir que apenas um destes regimes possa ser aplicado em determinado momento, o legislador salvaguarda a coerência na organização do tempo de trabalho e evita uma acumulação potencialmente excessiva da carga horária, em detrimento do equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

2.4. Trabalho suplementar

O regime do trabalho suplementar, comumente designado entre os trabalhadores como “horas extra” e frequentemente referido na doutrina como trabalho extraordinário, encontra-se regulado nos artigos 226.º a 231.º do Código do Trabalho. Esta designação informal encontra justificação não apenas na natureza excecional deste regime, mas também no facto de esta matéria ter sido historicamente enquadrada sob essa nomenclatura, nomeadamente no Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de dezembro, e na antiga Lei da Duração do Trabalho.

Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho definido para o trabalhador, e não apenas para além do período normal de trabalho (artigo 226.º, n.º 1). Esta prestação pode ter lugar em dias normais de trabalho, em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, em feriados, bem como em meio dia de descanso complementar, sendo os respetivos limites temporais e compensações definidos em função do tipo de dia e da duração da jornada. Existem, no entanto, exclusões legais ao conceito, como as situações de isenção de horário de trabalho, trabalho compensatório, ações de formação profissional, período de tolerância, bem como o trabalho prestado para compensar faltas ou encerramento para férias (artigo 226.º, n.º 3).

Como este tipo de trabalho reveste natureza excecional, só pode ser exigido em duas situações legalmente previstas: por motivos de gestão, quando se verifique um acréscimo eventual e transitório de atividade que não justifique a contratação de um novo trabalhador (artigo 227.º,

n.º 1), ou em caso de força maior, quando esteja em causa a iminência ou necessidade de reparação de prejuízos graves para a empresa (artigo 227.º, n.º 2).

A decisão de recorrer ao trabalho suplementar cabe ao empregador, por se fundar em razões organizativas cuja apreciação lhe compete. Nestes casos, o trabalhador está obrigado à sua realização, salvo se invocar motivo atendível (artigo 227.º, n.º 3). Existem, contudo, categorias específicas de trabalhadores que estão dispensadas ou proibidas de prestar trabalho suplementar, nomeadamente: trabalhadoras grávidas, lactantes, trabalhadores com filhos menores de 12 meses, menores de idade, e pessoas com deficiência ou doença crónica (artigos 59.º, 75.º e 88.º do CT).

O artigo 228.º do CT estabelece os limites temporais à prestação de trabalho suplementar, que variam consoante a razão que o justifica. Quando a sua origem assenta em motivos de gestão (nos termos do artigo 227.º, n.º 1), o trabalho suplementar não pode ultrapassar duas horas por dia, se for prestado em dia normal de trabalho; pode atingir até um dia completo de trabalho quando realizado em dia de descanso semanal ou feriado; e metade do período normal de trabalho diário no caso de ser prestado em meio dia de descanso complementar.

Além destes limites diários, o Código fixa também limites anuais: no máximo, o trabalhador pode realizar 175 horas de trabalho suplementar por ano, ou 150 horas no caso de microempresas. Estes valores podem, contudo, ser aumentados até 200 horas anuais, se tal estiver previsto num instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (n.º 3 do artigo 228.º).

Nos casos em que o trabalho suplementar é prestado por motivo de força maior (artigo 227.º, n.º 2), aplica-se o limite geral de duração do trabalho previsto no artigo 211.º, n.º 1, sendo, por isso, mais flexível.

No plano remuneratório, o trabalho suplementar confere direito a acréscimos salariais conforme o artigo 268.º do Código do Trabalho, sendo aplicável um acréscimo de 25% na primeira hora ou fração em dia útil, 37,5% nas horas seguintes em dia útil, e 50% por cada hora ou fração prestada em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado, sendo que estes valores podem ser afastados ou modificados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

O artigo 229.º prevê a atribuição de descanso compensatório quando o trabalho suplementar impedir o gozo do descanso diário, conferindo ao trabalhador o direito a um número equivalente

de horas em descanso compensatório, conforme o artigo 214.º, n.º 1 e 2; além disso, quando o trabalho for prestado em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador adquire direito a um dia de descanso compensatório remunerado, com acréscimo de 50% na retribuição, nos termos do artigo 268.º, n.º 1, alínea b); este regime é, contudo, afastado no âmbito do trabalho por turnos, caso a prestação decorra de falta imprevista do trabalhador do turno seguinte e não exceda duas horas, conforme dispõe o artigo 230.º.

Por fim, o artigo 231.º impõe ao empregador a obrigação de manter registo atualizado do trabalho suplementar prestado, assegurando o controlo e fiscalização da legalidade do regime.

2.5. Isenção de horário

A isenção de horário de trabalho constitui um regime que permite, de forma geral, uma organização do tempo de trabalho mais flexível, sobretudo para o trabalhador, que deixa de estar sujeito a um horário rígido, e com vantagens evidentes para o empregador, que passa a contar com uma maior disponibilidade do trabalhador sem os encargos associados à prestação de trabalho suplementar. Esta figura encontra-se regulada nos artigos 218.º e 219.º do CT.

Nos termos do artigo 218.º, n.º 1, a isenção de horário depende de acordo escrito entre as partes, sendo, contudo, aplicável apenas às categorias de trabalhadores aí expressamente previstas, salvo se instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) alargar o seu âmbito a outras categorias (artigo 218.º, n.º 2).

O artigo 219.º, n.º 1, prevê que as partes possam acordar uma das seguintes modalidades de isenção de horário: a isenção total, que afasta a sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, sem prejuízo do direito ao descanso mínimo de 11 horas consecutivas entre dois períodos diários de trabalho, conforme o artigo 214.º, n.º 1, aplicável por via do artigo 219.º, n.º 3; a isenção parcial ou limitada, que permite um acréscimo previamente definido ao período normal de trabalho, diário ou semanal; e a isenção modelada ou relativa, em que o trabalhador observa o período normal de trabalho acordado, mas com variações no seu horário.

Em compensação pela maior disponibilidade exigida, o trabalhador tem direito a um acréscimo remuneratório nos termos do artigo 265.º do Código do Trabalho, aplicável na ausência de previsão específica em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sendo que, no caso da isenção total ou parcial, a retribuição não pode ser inferior ao valor correspondente a uma

hora de trabalho suplementar por dia, enquanto na isenção modelada a compensação deve equivaler a duas horas de trabalho suplementar por semana.

A cessação da isenção de horário de trabalho não se encontra expressamente regulada, o que tem suscitado dúvidas. Em princípio, tratando-se de uma cláusula com termo, a isenção cessará com o decurso do prazo estipulado. Na ausência de termo, a doutrina tem admitido duas leituras: ou a isenção só poderá cessar por mútuo acordo, ou qualquer das partes poderá fazê-lo unilateralmente, mediante comunicação prévia, com respeito pelos deveres de boa-fé e com antecedência razoável.

2.6. Cumulação de figuras afins

Apesar da existência de diversos regimes de flexibilização do tempo de trabalho, a sua cumulação suscita dúvidas e controvérsias, sobretudo no que respeita ao banco de horas. Ao contrário do que acontece com a adaptabilidade e o trabalho suplementar, cuja articulação está expressamente prevista no CT, o legislador não regulou de forma clara a compatibilidade do banco de horas com outros regimes, obrigando a uma interpretação cuidadosa da legislação e da doutrina sobre o tema.

O legislador regulou expressamente a possibilidade de cumular os regimes de adaptabilidade e trabalho suplementar. O artigo 204.º, n.º 1, *in fine*, do CT prevê que o limite diário de trabalho pode ser aumentado até quatro horas e que a duração semanal pode chegar a sessenta horas, excluindo-se o trabalho suplementar realizado por força maior. De igual forma, o artigo 205.º, n.º 2, refere-se à adaptabilidade individual. Acresce que se consagrou a incompatibilidade entre o regime de adaptabilidade e o horário concentrado, conforme previsto no n.º 3 do artigo 209.º do CT.

Todavia, não existe regulamentação expressa quanto à cumulação do banco de horas com outros regimes de flexibilização, como a adaptabilidade e o horário concentrado, ficando esta questão em aberto para interpretação.

Miguel Monteiro²³ defende que, considerando que os limites do banco de horas correspondem a acréscimos ao período normal de trabalho, o cômputo semanal não deve incluir horas

²³ MIGUEL MONTEIRO, Luís, “Adaptabilidade e Banco de Horas”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, II, Diretor João Manuel da Silva Miguel, Almedina, p. 185.

suplementares realizadas noutras modalidades, mas que devem ser respeitados os demais limites legais, nomeadamente o descanso diário previsto no artigo 214.º. Admite a possibilidade de cumulação do banco de horas com a adaptabilidade, desde que não resulte numa carga horária superior àquela que decorreria da aplicação isolada de cada regime, sublinhando a importância do artigo 211.º que limita a duração média semanal do trabalho a 48 horas num período de referência fixado por instrumento coletivo.

David Falcão²⁴ observa que, embora o legislador tenha impedido a aplicação simultânea do horário concentrado com a adaptabilidade, não o fez em relação ao banco de horas, pelo que este pode coexistir com os regimes de adaptabilidade e trabalho suplementar.

Por fim, Catarina Oliveira de Carvalho²⁵ ressalva que o banco de horas amplia a flexibilização e eleva os limites máximos do período normal de trabalho, o que levanta dúvidas quanto à justificação para exigir trabalho suplementar em regime de banco de horas, mas não em regime de adaptabilidade, exceto em casos de força maior, suscitando questões similares relativamente ao horário concentrado.

²⁴ Cfr. FALCÃO, David, “Banco de Horas: a Escravidão Legal no Código do Trabalho Português (Lei N.º 7/2009)”, in *Revista Julgar on-line*, Janeiro de 2012, p. 5, disponível em www.julgar.pt, consultado no dia 18/02/2025

²⁵ Vd. OLIVEIRA CARVALHO, Catarina de, “A Organização e a Remuneração dos Tempos de Trabalho: em Especial o Banco de Horas”, cit., p. 344.

CAPÍTULO III

Enquadramento histórico e evolução do regime de banco de horas

Após a análise das normas internacionais e europeias aplicáveis ao tempo de trabalho, importa agora centrar a atenção no ordenamento jurídico português e na forma como este acolheu e desenvolveu o regime do banco de horas. Este mecanismo, concebido como instrumento de flexibilização da organização do trabalho, permite que, em determinados períodos, sejam prestadas mais horas de trabalho do que o período normal estabelecido, desde que posteriormente compensadas através das modalidades previstas no artigo 208.º do Código do Trabalho.

Contudo, desde a sua introdução no ordenamento jurídico português, este regime tem sido alvo de intenso debate. Enquanto do lado da entidade empregadora se defende a ideia de que o regime contribui para uma maior eficiência da empresa, permitindo uma gestão mais flexível do tempo de trabalho e adaptações às variações da atividade económica. Por outro lado, os sindicatos alertam para os riscos de desregulação do tempo de trabalho²⁶, sublinhando que a flexibilização excessiva pode comprometer direitos fundamentais dos trabalhadores, como o direito ao descanso e à conciliação entre a vida profissional e pessoal.

Neste capítulo, iremos analisar a evolução do banco de horas em Portugal, começando pela sua origem e primeiras referências no Livro Branco das Relações Laborais, passando pela sua introdução no Código do Trabalho e, por fim, abordando as principais reformas legislativas que moldaram a sua aplicação até aos dias de hoje.

3.1. Origem do regime de banco de horas

Com a Revolução Industrial surgiram as primeiras leis destinadas a limitar o tempo de trabalho, em resposta às condições extremamente precárias a que os trabalhadores estavam sujeitos, incluindo longas jornadas de até 18 horas e a ausência de medidas de proteção contra acidentes, afetando igualmente mulheres e crianças.

Foi neste cenário que começaram a surgir as primeiras leis laborais, inicialmente com foco na proteção dos grupos mais vulneráveis, como mulheres e crianças. Um dos primeiros marcos foi a aprovação de legislação em alguns países europeus, tais como o Reino Unido, França e

²⁶ Vd. <https://rr.pt/noticia/economia/2018/07/04/cgtp-contra-banco-de-horas-grupal/117774/>

Alemanha, que reduzia as horas de trabalho infantil e estabelecia limites para o trabalho feminino. Com o passar dos anos, estas restrições foram sendo alargadas a toda a classe trabalhadora, culminando em movimentos sindicais que reivindicavam a jornada de 8 horas diárias, um direito que começou a ser consagrado legalmente no início do século XX.

Neste sentido, conclui Maria Luísa Teixeira Alves²⁷ “a origem do direito do trabalho está, por isso, ligada a uma função de limitação ao trabalho das crianças e das mulheres, à duração máxima do horário de trabalho e à duração mínima dos descansos”.

Se, numa fase inicial, o foco da regulamentação laboral esteve na fixação de limites ao tempo de trabalho de modo a garantir a proteção dos trabalhadores, com o tempo emergiu a necessidade de encontrar soluções que permitissem uma melhor gestão desse tempo, tanto para os empregadores como para os trabalhadores. A fixação de uma duração máxima da jornada laboral e dos períodos de descanso deu origem a um novo desafio: como conciliar estas regras com a variabilidade das necessidades produtivas e a conciliação a vida profissional com a vida pessoal? Nessa conjuntura começaram a surgir os primeiros instrumentos de flexibilização do tempo de trabalho, permitindo distribuir as horas de trabalho de forma mais adaptada às necessidades do mercado e dos trabalhadores, sem ultrapassar os limites legais. Entre estes instrumentos destaca-se o banco de horas, um regime que, ao contrário dos modelos tradicionais, possibilita a compensação do tempo trabalhado a mais com tempo de descanso, no decorrer de um determinado período de referência.

Não se falou em regime de banco de horas até à Comissão do Livro Branco das Relações Laborais²⁸, instituída pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 160/2006, que teve como finalidade proceder à reavaliação do quadro legal em vigor e apresentar propostas de alteração destinadas a fomentar o emprego e assegurar uma maior mobilidade protegida entre distintos regimes contratuais. No exercício das suas funções, cabia à Comissão propor alterações destinadas a reforçar a flexibilidade interna das empresas e a melhorar as condições para a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar de todos os trabalhadores, bem como a promover a igualdade de género (cfr. alínea b) do n.º 3 da Resolução supra identificada). Para divulgar os resultados do seu trabalho, a Comissão elaborou um relatório final, no qual apresentou um diagnóstico da situação, identificando os principais problemas e formulando propostas de intervenção legislativa (cfr. n.º 7 da Resolução supracitada).

No que respeita aos tempos de trabalho e de descanso, a Comissão mostrou-se favorável à inclusão, na legislação, de um regime de banco de horas. Salientou, contudo, que já existiam mecanismos semelhantes na contratação coletiva, consagrando a possibilidade de contabilização, numa conta-corrente, de determinados períodos de disponibilidade ou mesmo de trabalho (e.g., tempos de deslocação ou períodos laborais além do horário normal), passíveis

²⁷Cfr. ALVES, Maria Luísa Teixeira, “As Fronteiras do Tempo de Trabalho”, em *Estudos do Direito do Trabalho*, 1.ª Edição, Coimbra Editora, Julho 2011, p.26

²⁸ cfr. Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, Livro Branco das Relações Laborais, Novembro de 2007, p. 107, disponível em <http://www.mtss.gov.pt>

de compensação através de tempos de descanso, em substituição parcial ou total da correspondente retribuição.

Reconhecendo a prática convencional já existente, a Comissão recomendou que esta realidade não fosse desconsiderada, embora não tenha apresentado qualquer proposta específica sobre o tema.

O Livro Branco das Relações Laborais acabou por servir de inspiração para a elaboração da Proposta de Lei n.º 126/X, que tinha em vista a fomentação da adaptabilidade das empresas e facilitação da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal dos trabalhadores, através do aumento dos mecanismos de flexibilização por via negocial individual e coletiva - e.g regime de banco de horas por IRCT.

3.2. Primeiras implementações legais em Portugal

A flexibilização do tempo de trabalho já se encontrava prevista no Código do Trabalho de 2003, que introduziu mecanismos como a adaptabilidade. Contudo, esta legislação ainda não previa expressamente o regime de banco de horas. Foi com a revisão do Código do Trabalho em 2009 que este mecanismo foi formalmente introduzido, reforçando, portanto, a possibilidade de compensação do tempo trabalhado para além do horário normal.

Na sequência da Proposta de Lei n.º 216/X, foi sancionada a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que reformulou o Código do Trabalho. Esse diploma, no artigo 208.º, previa a criação de um regime de banco de horas, estabelecido por IRCT, permitindo a extensão do período normal de trabalho em até quatro horas diárias e sessenta horas semanais, com um limite máximo de duzentas horas anuais.

O IRCT devia disciplinar os seguintes aspetos: i) a compensação do trabalho, mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades; ii) a antecedência com que o empregador devia comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho; iii) o período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo devia ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles devia informar o outro da utilização dessa redução.

3.3. Principais reformas e mudanças legislativas

O Código do Trabalho como hoje o conhecemos integra duas modalidades do regime de banco de horas: por IRCT e grupal. Tendo já sido casa para uma modalidade que foi revogada com a Lei n.º 93/2019, de 04/09, o banco de horas individual.

Entre 2010 e 2014, Portugal enfrentou uma grave crise financeira, que teve origem na crise económica global de 2007-2008. Em resposta a esta conjuntura, Portugal foi alvo de um resgate económico-financeiro internacional, coordenado pela UE, que culminou na assinatura do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, a 17 de maio de 2011, entre o Governo, a *Troika*, a Comissão Europeia, o Banco Central Europeu e o Fundo Monetário.

Durante o período da Troika, o regime de banco de horas ganhou particular relevância no âmbito das reformas laborais implementadas para cumprir as exigências do programa de assistência financeira. No âmbito do Memorando, sob o ponto 4.6, intitulado “Regime dos Tempos de Trabalho”, foi prevista a flexibilização dos horários laborais, incluindo a adoção do regime de banco de horas, negociado diretamente entre empregadores e trabalhadores.

Em janeiro de 2012, o XIX Governo Constitucional e os Parceiros Sociais celebraram um “Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego”, assente, entre outros fatores, na necessidade de promover o emprego, melhorar as condições laborais, mitigar os efeitos da crise económica e ajustar a organização do trabalho às exigências de uma economia globalizada.

Nesta conjuntura, no que respeita à organização do tempo de trabalho, as partes acordaram na implementação das seguintes medidas: i) Criação do regime de banco de horas por acordo individual, permitindo o acréscimo de até duas horas diárias ao período normal de trabalho, com um limite máximo de 150 horas anuais; ii) Introdução do banco de horas grupal, com regras semelhantes às da adaptabilidade grupal, possibilitando a implementação unilateral do regime sempre que uma maioria de 60% ou 75% dos trabalhadores estivesse abrangida por um banco de horas definido em IRCT ou por acordo individual, respetivamente.

Na sequência deste compromisso, foi elaborada a Proposta de Lei n.º 46/XII, cuja matéria incidia sobre a organização do tempo de trabalho, a adoção de um conjunto de medidas no âmbito da flexibilidade, que se traduziram na regulamentação do banco de horas individual.

Por sua vez, a Proposta de Lei n.º 46/XII culminou na revisão do Código de Trabalho em 2012, através da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que implementou tanto a modalidade de banco de horas individual quanto a grupal, marcando uma ampliação das opções de flexibilização do tempo de trabalho que iam além do previsto no Memorando. Enquanto o banco de horas individual permitia que empregadores e trabalhadores negociassem diretamente acréscimos ao período normal de trabalho, a introdução do banco de horas grupal trouxe uma dinâmica coletiva, permitindo que este regime fosse aplicado com base na aprovação por maioria simples dos trabalhadores de uma unidade organizacional.

Estas alterações inseriram-se no esforço de flexibilizar a organização do tempo de trabalho, permitindo às empresas adaptarem-se mais rapidamente às flutuações de mercado. Contudo, essa flexibilidade foi amplamente criticada por organizações sindicais como a CGTP e o CESP, que apontaram que a medida agravava o desequilíbrio de poder entre empregadores e trabalhadores.

A crescente contestação ao banco de horas individual, sobretudo por parte das organizações sindicais, aliada à intenção governamental de combater a precariedade e fortalecer a negociação coletiva, levou à revisão deste regime. Neste contexto, o Livro Verde sobre as Relações Laborais²⁹ analisou o impacto das normas de flexibilização do tempo de trabalho, influenciando a elaboração do Programa para Combater a Precariedade e Promover a Negociação Coletiva. Como resultado, o Governo apresentou a Proposta de Lei n.º 136/XIII, culminando na publicação da Lei n.º 93/2019, que revogou o banco de horas individual e reforçou a primazia da negociação coletiva na implementação deste regime.

²⁹ Cfr. Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Livro Verde sobre as Relações Laborais de 2016, Coord. Guilherme Dray, 1.ª Edição, Dezembro de 2016, p. 268, disponível em <http://cite.gov.pt>.

CAPÍTULO IV

O Banco de Horas e a negociação coletiva

4.1. Enquadramento geral

Para compreender o fenómeno da negociação coletiva, importa começar pelo Direito Coletivo. Este ramo do Direito do Trabalho regula as relações entre empregadores e/ou seus representantes e organizações representativas de trabalhadores, estabelecendo o quadro jurídico dentro do qual se exercem direitos coletivos fundamentais e se estruturam os mecanismos de composição de interesses no plano laboral.

O Direito Coletivo assenta na ideia de autonomia coletiva, que nas palavras de MONTEIRO FERNANDES³⁰, traduz a capacidade reconhecida pelo Estado a determinados grupos sociais organizados de emitirem, por um processo próprio de gestão de confronto entre os seus interesses coletivos, normas que, simultaneamente, integram fórmulas de equilíbrio entre estes interesses e padrões de conduta para os membros dos grupos nas suas relações individuais.

O princípio da liberdade sindical constitui um dos pilares do Direito Coletivo do Trabalho, assumindo-se como condição necessária para a efetivação da autonomia coletiva e da negociação coletiva. Em Portugal, este princípio encontra consagração expressa no artigo 55.º da Constituição da República Portuguesa, que reconhece a todos os trabalhadores o direito de constituir sindicatos, de neles se inscreverem e de exercer livremente a atividade sindical. Trata-se de uma liberdade com natureza análoga a direito, liberdade e garantia, não podendo ser restringida senão nos termos constitucionais e apenas por lei. A par da proteção constitucional, a liberdade sindical encontra igualmente acolhimento em instrumentos internacionais fundamentais, como as Convenções n.º 87 e n.º 98 da Organização Internacional do Trabalho, relativas, respetivamente, à liberdade sindical e à proteção do direito sindical e ao direito de organização e negociação coletiva, bem como na Carta Social Europeia.

O conteúdo da liberdade sindical desdobra-se em várias dimensões: a liberdade sindical positiva, que garante aos trabalhadores o direito de se organizarem, constituírem sindicatos e

³⁰ MONTEIRO FERNANDES, António, in *Direito do Trabalho*, Almedina, 22.ª Edição, Setembro, 2023, p.763

de neles se filiarem; a liberdade sindical negativa, que assegura a cada trabalhador o direito de não ser coagido a aderir ou a manter-se filiado em determinada estrutura sindical; e a liberdade sindical coletiva, que se traduz na autonomia das próprias organizações sindicais para definirem os seus estatutos, elegerem os seus representantes, gerirem democraticamente a sua atividade e elaborarem os seus programas de ação, sem ingerências do Estado, das entidades empregadoras ou de terceiros. A Constituição assegura ainda uma proteção reforçada contra práticas discriminatórias baseadas na filiação ou atividade sindical, prevenindo formas de repressão ou limitação da ação sindical.

Embora o princípio da liberdade sindical tenha aplicação geral, a Constituição prevê, no seu artigo 270.º, a possibilidade de restrições específicas ao exercício deste direito por parte de membros das forças armadas e das forças de segurança, em função da natureza das suas funções. Fora estes casos excecionais, o modelo adotado em Portugal é o do pluralismo sindical, permitindo a coexistência de múltiplas organizações representativas, em oposição a sistemas de unicidade sindical. Este pluralismo garante uma representação mais diversificada dos interesses dos trabalhadores e reforça a democraticidade do sistema coletivo laboral, ainda que possa originar divergências estratégicas e posicionamentos distintos no seio do movimento sindical.

É nesta matriz que se inscreve a atuação sindical em Portugal, onde os sindicatos se assumem como protagonistas centrais na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores. A sua intervenção concretiza-se através de múltiplos mecanismos: a negociação e celebração de convenções coletivas, a fiscalização do cumprimento da lei laboral, a intervenção em conflitos coletivos e a promoção de ações de formação e informação. Em Portugal, destacam-se, pela sua representatividade, as duas principais centrais sindicais que, embora partilhando a função de representação dos trabalhadores, diferem muitas vezes nas suas estratégias e posições perante matérias sensíveis, como o regime do banco de horas.

Neste contexto, torna-se essencial compreender as posições concretas assumidas pelas duas principais centrais sindicais face ao regime do banco de horas. Tal análise permite não apenas identificar as linhas de atuação da CGTP-IN e da UGT, mas também verificar de que modo essas orientações se refletem nos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho celebrados sob a sua esfera de influência.

4.2.CGTP e UGT: breve apresentação

Para compreender a posição da CGTP-IN e da UGT relativamente ao regime do banco de horas, é fundamental contextualizar historicamente cada central sindical e o seu papel na negociação coletiva em Portugal.

A CGTP-IN foi fundada em 1970, durante o período do Estado Novo, como um movimento sindical clandestino que se opunha ao regime autoritário e defendia os direitos laborais. Após a Revolução de 25 de Abril de 1974, consolidou-se como a principal central sindical portuguesa, representando trabalhadores de múltiplos setores da economia, incluindo indústria, comércio, serviços e transportes³¹. A sua identidade histórica está fortemente marcada pela influência do Partido Comunista Português (PCP), que desempenhou um papel central na sua organização e orientação política, traduzindo-se numa prática sindical de caráter unitário, de mobilização social e de confronto com as políticas governamentais e patronais. Assim, a CGTP-IN caracteriza-se por uma forte tradição de greves e manifestações, bem como por uma atuação incisiva na defesa de direitos como salários dignos, condições de trabalho e segurança no emprego. Ao longo das décadas, manteve uma postura crítica relativamente às políticas de flexibilização do tempo de trabalho, incluindo o banco de horas, defendendo que qualquer mecanismo de flexibilidade deve respeitar rigorosamente os direitos fundamentais dos trabalhadores.

A CGTP-IN é constituída por associações sindicais que exercem a sua atividade no território nacional, nomeadamente sindicatos, federações e uniões. Os sindicatos constituem a base da ação sindical, representando diretamente os trabalhadores de determinados setores ou empresas e sendo os principais sujeitos na negociação de convenções coletivas de trabalho. As federações são estruturas de coordenação de vários sindicatos de um mesmo setor ou ramo de atividade, permitindo articular estratégias e uniformizar posições em matérias de interesse comum. Já as uniões de sindicatos assumem uma dimensão territorial, reunindo sindicatos de diferentes setores num determinado espaço geográfico, o que lhes confere um papel relevante no acompanhamento e intervenção em problemáticas laborais locais ou regionais. Esta articulação

³¹ Cfr. [CGTP-IN - 47 anos a valorizar o trabalho e os trabalhadores - CGTP-IN](#) consultado em 16/07/2025

entre sindicatos, federações e uniões garante à CGTP-IN uma estrutura descentralizada mas coesa, permitindo-lhe intervir tanto ao nível setorial e nacional, como a nível regional.

A génese UGT está intimamente ligada às divisões internas da Intersindical Nacional durante a segunda metade da década de 1970. Ao longo de 1976, acentuaram-se os conflitos entre a maioria comunista e os grupos minoritários, que formaram o Movimento Autónomo de Intervenção Sindical - *Carta Aberta*. Este movimento contestava a pretensão da Intersindical em assumir-se como representante exclusiva dos trabalhadores portugueses, defendendo, em alternativa, princípios como a liberdade sindical, o pluralismo e o direito de tendência, consagrados pelas convenções da Organização Internacional do Trabalho.

A Constituição de 1976 veio pôr em causa o modelo de organização sindical única e, com a alteração da lei sindical em 1977, foi reconhecido o princípio da pluralidade sindical. No início desse mesmo ano, o Congresso da Intersindical - designado como “de todos os sindicatos” - marcou a rutura definitiva entre a maioria comunista e os sindicalistas da *Carta Aberta*. Apesar de alguns setores minoritários (católicos ligados à Base-FUT, socialistas autogestionários e pequenos grupos da extrema-esquerda) terem permanecido na Intersindical, que então adotou a denominação de Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN), os sindicalistas próximos dos partidos Socialista e Social Democrata optaram por fundar uma nova central sindical. Assim, em 28 e 29 de outubro de 1978, 47 sindicatos aprovaram a Declaração de Princípios e os Estatutos da União Geral de Trabalhadores (UGT), formalizando a sua constituição no I Congresso realizado no Porto, em 29 e 30 de janeiro de 1979³².

Ao longo da sua história, a UGT tem enfatizado a importância de promover a estabilidade laboral e a proteção social dos trabalhadores, mas reconhece também a necessidade de mecanismos que permitam às empresas responder a variações de mercado e de produção. A central possui uma estrutura de federações e sindicatos filiados que atuam nos diversos setores, sendo responsável por coordenar negociações coletivas e representar os interesses dos trabalhadores em fóruns de concertação social.

Embora tanto a CGTP-IN como a UGT sejam frequentemente associadas a diferentes correntes político-ideológicas, cumpre salientar que o papel central dos sindicatos e das centrais sindicais não consiste em atuar como representantes políticos dos trabalhadores, mas sim em assegurar

³²Cfr. [UGT - História](#), consultado em 16/07/2025

a proteção e promoção dos seus direitos e interesses profissionais no contexto laboral. Esta orientação encontra respaldo na lei, nomeadamente no artigo 405º do CT, que reconhece a autonomia do movimento sindical e estabelece como objetivo a proteção e promoção dos direitos e interesses profissionais dos trabalhadores. Esta vocação está igualmente refletida em diversos documentos de ambas as centrais sindicais, por exemplo: “A CGTP-IN é uma organização independente, porque define os seus objetivos e determina a sua atividade com total autonomia face ao patronato, ao Estado, às confissões religiosas, aos partidos políticos ou quaisquer outros agrupamentos de natureza não sindical e que combate todas as tentativas de ingerência como condição para o reforço da sua própria unidade.”³³ e “A UGT é uma organização autónoma e independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas e dos partidos ou de outras associações de natureza política.”³⁴

Esta apresentação histórica e estrutural evidencia que, embora representem diferentes segmentos e adotem estratégias distintas, ambas as centrais sindicais desempenham um papel essencial na definição das condições de trabalho em Portugal. A atuação da CGTP-IN e da UGT influencia diretamente a negociação de instrumentos coletivos, incluindo o banco de horas, e condiciona a forma como os direitos laborais são implementados na prática.

4.3. Perspetivas da CGTP e da UGT sobre o banco de horas

A análise da perspetiva das centrais sindicais em relação ao banco de horas revela uma clivagem significativa no movimento sindical português. De um lado, a CGTP-IN, historicamente crítica face a mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho, tem vindo a sublinhar os riscos de desproteção dos trabalhadores e a violação do princípio da retribuição justa. Por outro, a UGT tem assumido uma posição mais aberta, aceitando o banco de horas em determinados contextos, desde que salvaguardadas condições mínimas de negociação e compensação. Esta divergência de posições reflete não apenas estratégias distintas de intervenção sindical, mas também conceções diferentes sobre o equilíbrio entre competitividade empresarial e direitos laborais.

A CGTP-IN tem mantido, desde a introdução do banco de horas, uma posição firme de rejeição, qualificando o regime como um instrumento de intensificação do trabalho e de erosão do direito

³³ Cfr. [III | OS PRINCÍPIOS DA CGTP-IN](#), consultado em 16/07/2025

³⁴ Cfr. Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 29, 08/08/2013, artigo 4º

a uma retribuição justa. Esta central sublinha frequentemente que o banco de horas favorece apenas os empregadores, em prejuízo da saúde e da vida pessoal dos trabalhadores.

Entre os sindicatos filiados na CGTP, o CESP, tem sido particularmente ativo na denúncia do banco de horas. A forma como o faz, porém, merece alguma reflexão. O discurso utilizado nos seus comunicados e publicações tende, em muitos casos, a assumir um tom extremado, apresentando o regime como uma ameaça absoluta aos trabalhadores. Em certas situações, chega mesmo a simplificar em excesso cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva, interpretando-as de modo alarmista, o que levanta dúvidas quanto à fidelidade da leitura jurídica e pode comprometer a credibilidade da crítica³⁵.

Nem todo o registo comunicacional do CESP, contudo, se pauta por este estilo. A título de exemplo, na publicação *“Banco de Horas: as mentiras e a verdade”*³⁶, o sindicato adota uma estratégia diferente, procurando desmontar os argumentos patronais à luz do próprio Código do Trabalho. Ao evidenciar que muitas das situações invocadas como justificativas para o recurso ao banco de horas já se encontram reguladas na lei, o sindicato apresenta uma crítica mais consistente e informativa, que contribui para esclarecer os trabalhadores e reforçar a solidez da sua posição.

Constata-se, assim, uma dualidade no modo como o CESP comunica: por um lado, um discurso combativo e mobilizador, marcado por dramatização; por outro, uma abordagem mais pedagógica, assente na explicação técnica. Esta oscilação reflete a tensão entre a necessidade de mobilizar os trabalhadores através de palavras fortes e a exigência de manter o rigor argumentativo que sustente, com credibilidade, a oposição ao banco de horas.

A nível central, a CGTP-IN tem assumido desde sempre uma posição de firme rejeição do banco de horas, qualificando-o como um instrumento que fragiliza a posição dos trabalhadores e transfere para os empregadores um poder acrescido de gestão do tempo de trabalho. Esta oposição não é recente: já em 2008, perante as primeiras propostas legislativas que viriam a consagrar o regime no CT de 2009, a central sindical advertia para as consequências que a medida poderia trazer, em particular no plano remuneratório. A crítica assentava na ideia de que, ao permitir a compensação das horas prestadas em acréscimo através de períodos de

³⁵ A título de exemplo: <https://www.cesp.pt/2023/11/20/n%C3%A3o-te-deixes-enganar-diz-n%C3%A3o-ao-banco-de-horas/>

³⁶ Consulta disponível em: <https://www.cesp.pt/2023/06/23/banco-de-horas-as-mentiras-e-a-verdade/>

descanso ou ajustamentos futuros do horário, o banco de horas substituiria o pagamento do trabalho suplementar, traduzindo-se, na prática, numa redução da retribuição auferida. O então secretário-geral da CGTP sublinhava que “a proposta visa pagar menos pelo trabalho prestado”³⁷, chamando a atenção para a possibilidade de os empregadores passarem a gerir, de forma unilateral, a organização do tempo de trabalho. Tal alteração era encarada como especialmente problemática por incidir num aspeto fulcral da vida das pessoas: a disponibilidade de tempo para a família, o lazer e a participação social. Acresce que a central sempre denunciou os riscos de prolongamentos excessivos da jornada, considerando que horários concentrados, que poderiam atingir as 14 horas diárias, representavam uma verdadeira “violência” contra os trabalhadores, com impactos inevitáveis na saúde, na segurança e na ocorrência de acidentes de trabalho.

Este posicionamento, definido em 2009, não se diluiu ao longo do tempo. Pelo contrário, a CGTP tem mantido uma linha de continuidade que reforça a perceção de que o banco de horas não é apenas um mecanismo técnico de gestão laboral, mas antes uma forma de intensificação do trabalho e de desvalorização salarial. Prova disso é a intervenção da central no 1.º de Maio de 2025, onde, para além da exigência de um aumento salarial generalizado de 15%, voltou a colocar o fim do banco de horas no centro da sua agenda reivindicativa³⁸. O enquadramento dado nessa ocasião ilustra bem a coerência da posição da central: o banco de horas foi novamente apresentado como um instrumento que serve os interesses patronais, retirando compensações aos trabalhadores e agravando a conciliação entre a vida profissional e pessoal. Ao trazer este tema para um palco simbólico como o do Dia do Trabalhador, a CGTP não só reforça a sua crítica estrutural ao regime, como procura inscrevê-lo no debate público mais alargado sobre justiça social, condições de trabalho e dignidade laboral.

A persistência desta leitura crítica explica também a reação da CGTP às propostas apresentadas pelo atual Governo PSD/CDS, em julho de 2025³⁹, que preveem alterações na legislação laboral. A central classificou as medidas como um “brutal retrocesso nos direitos dos trabalhadores”, destacando que os jovens seriam dos mais prejudicados por um modelo que precariza ainda mais as relações de trabalho. Embora a declaração da CGTP não se centre

³⁷ Cfr. <https://tvi.iol.pt/noticias/portugal/europa/cgtp-diz-que-banco-de-horas-vai-cortar-remuneracao-a-trabalhadores>

³⁸ Cfr. <https://www.sabado.pt/portugal/detalhe/1-maio-cgtp-reitera-exigencia-de-aumento-salarial-de-15-e-fim-de-banco-de-horas>

³⁹ Consulta disponível em <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc25/comunicacao/documento?i=trabalho-xxi-anteprojeto-de-lei-da-reforma-da-legislacao-laboral>

exclusivamente no banco de horas, a crítica global às iniciativas governamentais inscreve-se no mesmo registo de desconfiança face a todos os mecanismos que ampliem a flexibilidade a favor dos empregadores. Neste sentido, a posição de setembro de 2025 pode ser lida como a continuação de um percurso argumentativo iniciado em 2009 e reiterado em várias ocasiões, entre as quais o 1.º de maio do corrente ano: o banco de horas e medidas similares são vistos como parte de uma estratégia mais ampla de redução de direitos, que colide frontalmente com os princípios da proteção da saúde, da retribuição justa e da conciliação da vida profissional com a pessoal.

Em suma, a CGTP-IN tem sustentado, desde a génese do banco de horas no ordenamento jurídico português, uma rejeição firme e constante, denunciando o regime como um instrumento de exploração que fragiliza direitos fundamentais dos trabalhadores. A central não apenas recusa qualquer tentativa de legitimação do banco de horas como insiste na sua eliminação, entendendo-o como incompatível com a valorização do trabalho e com a garantia de uma retribuição justa.

Ao contrário da CGTP-IN, a UGT não tem assumido uma postura particularmente veemente na contestação ao banco de horas, refletindo-se na escassa presença de artigos e comunicados sobre o tema no seu *website*. Esta ausência de protagonismo público não significa neutralidade, mas sim uma abordagem mais flexível, em que a central procura conciliar a defesa dos direitos dos trabalhadores com a aceitação de instrumentos de gestão do tempo de trabalho, desde que enquadrados em negociação coletiva e com salvaguardas. No entanto, esta menor visibilidade também pode ser criticada: ao não mobilizar os trabalhadores nem produzir orientações claras, a UGT corre o risco de enfraquecer a proteção efetiva destes, sobretudo face a pressões patronais que favoreçam a intensificação do trabalho.

A posição histórica da UGT ilustra esta postura ambígua. Em maio de 2008, antes da consagração do regime no Código do Trabalho de 2009, o secretário-geral João Proença reconheceu que a criação do banco de horas poderia não ser negativa, destacando que permitiria ajustar o tempo de trabalho em períodos de maior procura sem recorrer a despedimentos em épocas baixas. Contudo, já então apresentava críticas: o período de referência não deveria ser anual, mas mais curto, e era essencial fixar limites diários e semanais, para que os trabalhadores não ficassem à disposição total do empregador⁴⁰. A central assumia assim uma posição que,

⁴⁰ Consulta disponível em: <https://tvi.iol.pt/noticias/portugal/europa/ugt-diz-que-criacao-de-banco-de-horas-pode-nao-ser-negativa>

embora aberta à negociação, apresentava reservas significativas, distinguindo-se da intransigência da CGTP.

Na atualidade, esta postura flexível mantém-se, mas nem sempre de forma coerente. Em agosto de 2025, a UGT reagiu ao cartaz da FESAHT/CGTP sobre o novo CCT da Hospitalização Privada⁴¹, esclarecendo os profissionais com base em factos verificáveis e comparando o acordo de 2025 com o de 2024. Esta intervenção demonstra a preferência da central por um registo racional e factual, em contraponto ao tom alarmista da CGTP. Porém, apenas um mês antes, em julho de 2025, a UGT emitiu um “rotundo não” às propostas do Governo PSD/CDS sobre a lei do trabalho⁴², rejeitando a reintrodução do banco de horas individual, mas simultaneamente afirmando abertura ao diálogo. Esta posição revela uma contradição estratégica: embora crítica, a central não rejeita totalmente o regime, limitando-se a opor-se às soluções mais gravosas.

Do ponto de vista crítico, esta postura pode ser interpretada como conformismo perante pressões patronais: ao não assumir uma oposição firme e mobilizadora como a da CGTP, a UGT deixa espaço para que o banco de horas se consolide, mesmo com mecanismos de negociação coletiva. A flexibilidade assumida, embora útil para a conciliação entre direitos laborais e gestão empresarial, pode enfraquecer a proteção dos trabalhadores, uma vez que não gera a mesma consciência coletiva nem mobilização que um discurso mais veemente poderia produzir.

Em suma, enquanto a CGTP-IN assume uma rejeição absoluta e mobilizadora do banco de horas, a UGT adota uma estratégia de flexibilidade e prudência, combinando crítica com disposição para negociação. Esta contraposição evidencia não apenas diferentes leituras do regime, mas também distintas formas de ação sindical: uma centrada na mobilização e visibilidade pública, a outra na negociação e no ajustamento técnico, com menor presença mediática.

⁴¹ *Vd.* <https://www.ugt.pt/noticias/artigo/resposta-da-ugt-ao-panfleto-da-fesahtcgtp-sobre-o-novo-cct-a/6459>

⁴² *Vd.* <https://eco.sapo.pt/2025/07/31/ugt-da-rotundo-nao-as-propostas-do-governo-para-mudar-lei-do-trabalho/#:~:text=Entre%20os%20pontos%20que%20mais%20preocupam%20a,de%20forma%C3%A7%C3%A3o%20profissional%2C%20a%20elimina%C3%A7%C3%A3o%20da%20proibi%C3%A7%C3%A3o>

4.4. Caracterização estatística da negociação coletiva

No quadro da negociação coletiva, tem-se verificado que a modalidade de flexibilização do tempo de trabalho mais utilizada nos últimos anos corresponde à adaptabilidade. Em seguida surge a sua associação ao regime de banco de horas, sendo menos frequentes as situações em que este último aparece de forma isolada. A Figura 1 expõe a evolução de determinados indicadores estatísticos, permitindo comparar o ano de 2023 com o de 2024⁴³.

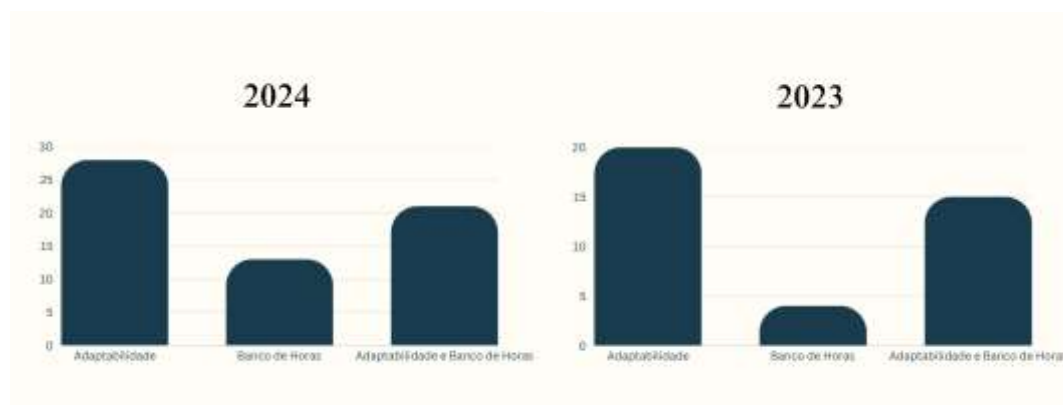


Figura 1: *Convenções coletivas celebradas em 2023 e 2024 com referência aos regimes de adaptabilidade e/ou banco de horas.*

Por outro lado, importa analisar os acréscimos ao período de trabalho diário, semanal e anual previstos no banco de horas, apresentados na Tabela 1.

	Acréscimo Diário			Período Normal de Trabalho (semanal)			Período Normal Trabalho (Ano)		
	≤ 2 h	3 h	4 h	≤ 40 h	> 40h e < 60h	60H	<160h	≥160 e ≤ 180h	> 180h
19 CCTs outorgados em 2023	4	2	10	1	5	10	2	3	11

⁴³ Todos os dados apresentados encontram-se no *Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2024*, elaborado pelo Centro de Relações Laborais, disponível para consulta em: <https://www.crlaborais.pt/outros>

34 CCTs outorgados em 2024	17	3	9	3	17	8	4	6	19
----------------------------	----	---	---	---	----	---	---	---	----

Tabela 1: *Convenções coletivas celebradas em 2023 e 2024 com referência aos regimes de adaptabilidade e/ou banco de horas.*

Se olharmos apenas para os números absolutos de 2023 e 2024, pode parecer que houve uma melhoria muito grande. No entanto, como o número total de convenções também aumentou (de 19 para 34), é necessário considerar as percentagens. No limite diário, houve de facto progresso: em 2023 apenas 21% das convenções previam um acréscimo até 2 horas, enquanto em 2024 esse valor subiu para 50%, ao passo que as que permitiam 4 horas caíram de 53% para 26%. Quanto ao limite semanal de 60 horas, quase não se verificou alteração (53% em 2023 e 50% em 2024), o mesmo acontecendo com o limite anual acima de 180 horas (58% em 2023 e 56% em 2024).

Observa-se, portanto, uma tendência de moderação no limite diário de acréscimo de horas, refletida no aumento das convenções que permitem apenas até 2 horas diárias. Contudo, a existência de nove convenções que ainda permitem 4 horas diárias mostra que esta evolução não é uniforme, refletindo que nem todas as entidades empregadoras adotaram práticas mais restritivas. Em termos gerais, há sinais de melhoria, mas não se pode falar em uma consciencialização generalizada.

CAPÍTULO V

Estudo de Caso

Na introdução desta dissertação referimos que o seu ponto de partida resulta da experiência pessoal de uma trabalhadora-estudante sujeita à aplicação do regime do banco de horas. Neste capítulo, pretende-se expor de forma crítica a realidade vivida num contexto laboral específico, evidenciando a distância que frequentemente se verifica entre a letra da lei e a sua concretização prática. A experiência quotidiana demonstra que a aplicação do regime do banco de horas não se apresenta de forma linear, como a lei prevê, mas antes num cenário marcado por nuances e desafios, revelando um “cinzento” que contrasta com a aparente clareza normativa.

A análise que se segue não pretende constituir um relato meramente pessoal, mas antes um contributo empírico que permita ilustrar, de forma crítica, as implicações práticas do regime jurídico em estudo. Com efeito, entendemos que a vivência direta deste mecanismo de flexibilização fornece um ponto de observação privilegiado sobre a realidade laboral, tornando possível confrontar o plano normativo com a prática efetiva.

No momento da assinatura do contrato de trabalho, foi inicialmente apresentado um regime de trabalho suplementar. Contudo, decorridos cerca de dois meses, a gerência da loja submeteu à equipa um documento intitulado “*Comunicação de prestação [em acréscimo ou redução] nos termos da cláusula 11.ª A do Contrato Coletivo entre (...)*”. Este documento, composto por dois parágrafos, fazia referência ao CCT aplicável, à sua publicação no BTE, à respetiva portaria de extensão e ao número de horas de acréscimo, transmitindo a ideia de que se estaria perante um regime de banco de horas grupal.

Importa salientar que a cláusula referida no documento entregue à equipa não foi apresentada individualmente a cada trabalhador, nem acompanhada de uma cópia impressa. O documento assinado permaneceu no dossiê da loja destinado a questões de recursos humanos, sem qualquer comunicação formal à equipa. O CCT, por sua vez, nunca foi disponibilizado proativamente aos trabalhadores, tendo sido apenas facultado mediante solicitação expressa. A resposta dos serviços de RH indicava que os documentos estavam “disponíveis para consulta pública”, ignorando, contudo, a dificuldade prática que tal representa para trabalhadores sem formação jurídica ou conhecimento prévio sobre onde e como aceder à informação. Além disso, o CCT

fornecido não correspondia à versão publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, datando de 2010 e apresentando a cláusula 11.^a desatualizada face à publicação de 2022. Esta versão antiga previa genericamente a aplicação do regime de banco de horas, sem referir explicitamente a sua denominação atual, criando, assim, inconsistências e insegurança jurídica. A combinação de comunicação insuficiente, documentação desatualizada e ausência de instrução adequada aos responsáveis locais compromete a previsibilidade, a transparência e, conseqüentemente, a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores.

Convém também sublinhar que o CCT disponibilizado aos trabalhadores, pelo qual a equipa entendia que se regia, apresentava inconsistências significativas em relação ao documento apresentado para assinatura. Em particular, o CCT enviado estipulava, no ponto 7, um período máximo de oito semanas para a compensação do banco de horas. Contudo, o documento assinado pela equipa indicava um limite máximo de apenas três semanas, o que, segundo o nosso cálculo, equivaleria, na prática, a um período mínimo de compensação de cerca de doze semanas. Esta discrepância evidencia uma falta de coerência entre os instrumentos normativos e comunicativos, gerando incerteza quanto à duração efetiva do período de compensação e comprometendo a previsibilidade e segurança jurídica do regime aplicado. Tal situação pode dificultar o planeamento pessoal dos trabalhadores e reduzir a transparência do regime, reforçando a distância entre a teoria normativa e a sua concretização prática.

O documento correto, publicado no BTE revela-se consideravelmente mais explícito do que o CCT disponibilizado aos trabalhadores, na medida em que faz referência à norma legal que regula o regime do banco de horas e detalha os procedimentos e condições inerentes à sua aplicação. Esta clareza facilita significativamente a pesquisa e a compreensão por parte dos trabalhadores, permitindo-lhes exercer os seus direitos de forma informada. A discrepância entre o documento efetivamente disponibilizado e aquele publicado levanta questões sobre a diligência e a boa-fé na comunicação por parte do departamento de RH, sobretudo no que respeita a informações cruciais, como o período mínimo de antecedência (cinco dias) para a solicitação de alteração do horário de trabalho. Durante todo o período de implementação do regime, a equipa permaneceu alheia a estas informações, tendo apenas tomado conhecimento das mesmas após uma análise detalhada da situação por parte da trabalhadora. Esta situação evidencia não apenas lacunas na comunicação institucional, mas também limitações práticas na efetividade do direito à informação dos trabalhadores.

A cláusula 11.^a no seu ponto 3 prevê que o regime de banco de horas não pode ser acumulado com o regime de adaptabilidade sempre que tal implique um acréscimo superior a duas horas em relação ao período máximo diário de trabalho. Este limite é calculado proporcionalmente no caso de trabalhadores a tempo parcial.

Importa salientar que a cláusula não faz referência expressa ao trabalho suplementar, criando uma lacuna interpretativa relevante. Na prática, este ponto tornou-se crítico quando se verificaram horas prestadas para além do horário de saída, sem que tivesse havido pedido formal de banco de horas. A resposta da equipa de recursos humanos restringiu-se a indicar a existência de um tempo de tolerância de 15 minutos, que não deveria ser contabilizado para efeitos do banco de horas. Contudo, devido à elevada afluência de clientes e à insuficiência de pessoal, os trabalhadores permaneceram frequentemente para além deste período, sem qualquer compensação adequada.

Este episódio evidencia não apenas a limitação da cláusula relativamente ao trabalho suplementar, como também uma falha na implementação prática do regime por parte da entidade empregadora, revelando ausência de instrução clara aos gestores e lacunas na comunicação com a equipa.

Embora estas horas tenham sido debitadas na conta corrente do banco de horas e posteriormente compensadas como tal, tal prática não se afigura conforme à norma. O CCT aplicável não aboliu o regime de trabalho suplementar nem proibiu a sua cumulação com o banco de horas. Assim, na ausência de cumprimento da antecedência mínima e de um pedido expresso para prestação de horas adicionais, estas devem ser consideradas trabalho suplementar e, conseqüentemente, compensadas de acordo com as regras aplicáveis a esse regime.

A cláusula estabelece ainda regras claras quanto à antecedência necessária para a comunicação entre empregador e trabalhador relativamente ao banco de horas, quer para a prestação de trabalho em acréscimo ou redução, quer para a utilização da compensação correspondente. O ponto 7 prevê que o empregador deve informar o trabalhador da necessidade de prestação de trabalho em acréscimo ou redução com uma antecedência mínima de cinco dias, exceto em situações de força maior. Por sua vez, o ponto 9 atribui ao trabalhador a iniciativa de propor, também com cinco dias de antecedência, o momento em que pretende usufruir do banco de horas em seu favor ou gozar da compensação de trabalho previamente prestado, cabendo ao empregador responder no prazo máximo de dois dias.

Contudo, na prática, verificaram-se diversas situações em que estes prazos e mecanismos de comunicação não foram respeitados, resultando em incumprimentos que afetaram diretamente a previsibilidade e o controlo do horário de trabalho pelos trabalhadores. Por exemplo, após um período em que foi solicitado que os trabalhadores trabalhassem em regime de banco de horas, o tempo de compensação foi definido unilateralmente pelo gerente da loja, sem observar o direito do trabalhador de escolha previsto no ponto 9 da cláusula. Uma das trabalhadoras, com contrato de 30 horas semanais, viu o seu horário reduzido para apenas dois dias por semana (16 horas), sempre a meio da semana, o que resultou em índices individuais de performance mais baixos, menor subsídio de alimentação e redução da remuneração mensal, uma vez que não lhe foi proporcionada a possibilidade de trabalhar aos domingos, como habitualmente. Esta decisão, tomada de forma unilateral, contrariou o previsto na cláusula e prejudicou diretamente a trabalhadora, negando-lhe a oportunidade de seleccionar os dias mais favoráveis para usufruir da compensação do banco de horas.

Para além das falhas na gestão do tempo de compensação, verificaram-se situações que revelam outra dimensão de incumprimento por parte da gerência, relacionada com a sobrecarga de trabalho em contratos de part-time. Numa determinada altura, foi solicitado aos trabalhadores que prestassem horas adicionais devido à desistência de uma gerente durante o período de formação, criando lacunas no horário da loja. Este acréscimo traduziu-se, por exemplo, numa trabalhadora com contrato de 30 horas semanais a laborar 48 horas numa semana, enquanto outro trabalhador, com contrato de 24 horas semanais, acumulou 100 horas no banco de horas ao longo de três meses. O ponto 4 da cláusula estabelece que “os períodos referidos nos números anteriores são proporcionais no caso do trabalho a tempo parcial”. Contudo, a experiência evidencia que esta proporcionalidade se mantém apenas na teoria, uma vez que, na prática, os limites foram ultrapassados, revelando um uso abusivo do regime de banco de horas.

Outro aspeto relevante prende-se com a ausência de registo formal dos pedidos de banco de horas. Apesar de nem a CCT nem o CT exigirem tal registo, a sua implementação teria contribuído para uma maior transparência e organização, beneficiando tanto os trabalhadores como a entidade empregadora. O ponto 16 da cláusula estabelece que “o empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente dos tempos de trabalho, a pedido deste, não estando, porém, obrigado a fazê-lo antes de decorridos dois meses sobre o último pedido”, o que se entende como a disponibilização da conta corrente do banco de horas. Pelo que, após a implementação do regime, a aplicação utilizada pela equipa passou a disponibilizar uma aba

com o saldo de horas debitadas e creditadas de cada trabalhador. Contudo, esta informação não foi formalmente comunicada aos trabalhadores, tendo sido divulgada informalmente por um colega de outra loja que se apercebeu da alteração. Acresce que a referida aba apresentava inconsistências, mostrando, em diversas ocasiões, valores que não correspondiam à realidade, incluindo saldos negativos de horas, o que comprometia a fiabilidade do sistema e a confiança dos trabalhadores na gestão do banco de horas.

De forma global, a experiência vivida evidencia várias falhas na implementação do regime de banco de horas. Salienta-se a transparência insuficiente, dado que documentos e CCTs relevantes não foram disponibilizados corretamente aos trabalhadores; a comunicação deficiente por parte da gerência e dos recursos humanos, que não respeitou os prazos mínimos de antecedência nem forneceu orientações claras sobre a utilização do regime; a proporcionalidade teórica *versus* prática, com trabalhadores a acumular horas acima do limite legal previsto; a fiabilidade duvidosa dos registos do banco de horas, incluindo saldos incorretos na aplicação de acompanhamento; a ausência de registo formal dos pedidos de banco de horas, que comprometeu o controlo e a previsibilidade do horário por parte dos trabalhadores; e a consequente impossibilidade de queixa ou reclamação efetiva, dado que os colaboradores não foram devidamente instruídos sobre o regime e os seus direitos. Em conjunto, estes aspetos revelam lacunas significativas entre o enquadramento normativo do regime e a sua aplicação efetiva no local de trabalho, tornando evidente a necessidade de medidas corretivas para assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Em síntese, a experiência prática revela que a aplicação do regime de banco de horas na vida quotidiana não se conforma à rigidez que a lei sugere. O quotidiano laboral mostra que a teoria académica e a letra da legislação frequentemente não captam a complexidade das situações reais, onde decisões da gerência, lacunas de comunicação e limitações humanas introduzem nuances que tornam o regime muito mais cinzento do que o previsto. Esta constatação reforça a necessidade de avaliar os mecanismos de flexibilização não apenas pelo seu enquadramento normativo, mas também pelo impacto concreto na organização do trabalho e na proteção dos direitos dos trabalhadores, preparando o terreno para as análises subsequentes sobre compatibilidade legal e boas práticas.

CAPÍTULO VI

Reflexões críticas sobre o regime do banco de horas

No presente capítulo, procede-se à análise crítica do regime do banco de horas, integrando a informação e os elementos desenvolvidos ao longo desta obra. Procura-se identificar as lacunas, os riscos e as incoerências do regime, bem como as suas potencialidades, integrando uma avaliação crítica sobre o seu impacto na proteção do trabalhador e na conciliação da vida profissional e pessoal. Esta abordagem permitirá articular de forma sistemática a reflexão sobre as modalidades do banco de horas - individual e grupal -, as falhas legislativas e jurídicas, as repercussões sobre os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, bem como as propostas de alteração ou reformulação do regime, situando o debate no contexto mais amplo da organização do tempo de trabalho em Portugal.

6.1. Banco de Horas e Adaptabilidade

O banco de horas levanta sérias dúvidas quanto à sua real necessidade no ordenamento jurídico português do ponto de vista do trabalhador⁴⁴. Apresenta lacunas notórias quanto à proteção do trabalhador e à segurança jurídica, carecendo de regulamentação específica em diversos aspetos essenciais. Desde a sua implementação, observa-se uma sobreposição com instrumentos já existentes - adaptabilidade e trabalho suplementar, essencialmente - todos eles regulados com maior clareza e segurança para o trabalhador. A adaptabilidade⁴⁵ permite que o período normal de trabalho varie em *termos médios* ao longo de um período de referência, enquanto que o trabalho suplementar permite um aumento do mesmo, com a contrapartida da compensação financeira.

⁴⁴ Neste sentido, REBELO, Glória, “Do Banco de Horas Individual”, em *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico Laborais, Vol. I*, 1.ª Edição, Coord. de João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha, Coimbra Editora, Outubro de 2014, p.810: “(...) ponderação da necessidade, para o banco de horas (...) não se requer que se proceda a uma avaliação da estrita indispensabilidade desta figura, como único meio (insubstituível por alternativas menos lesivas das posições afetadas) capaz de realizar os fins da flexibilização do tempo de trabalho”.

⁴⁵ Quanto ao conceito de adaptabilidade, veja-se a título de exemplo, NUNES DE CARVALHO, António, “Notas sobre o Art. 206.º do Código do Trabalho (Adaptabilidade Grupal), em *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, Coordenação de Catarina de Oliveira Carvalho e Júlio Vieira Gomes, Coimbra Editora, 1.ª Edição, Março de 2011.

Numa primeira leitura, os regimes da adaptabilidade e do banco de horas podem parecer semelhantes, mas quando se atenta à letra da lei, observam-se duas diferenças cruciais, palavras-chaves, que distinguem de forma abrupta estes regimes: em termos médios⁴⁶ e previsibilidade.

A adaptabilidade permite fazer variar a duração do tempo de trabalho, não só em termos médios, como também num quadro de previsibilidade. A previsibilidade deste regime resulta, implicitamente, quer do disposto no artigo 215.º, n.º1, alínea h), que se prende com o dever de fixação prévia dos horários de trabalho, bem como das condições procedimentais legalmente previstas para modificar os mesmos, resultantes do artigo 217.º, n.º2. De modo geral, sempre que o empregador institui o regime de adaptabilidade, deve o mesmo fixar os horários de trabalho, de maior e menor duração, garantindo ao trabalhador previsibilidade quanto aos momentos de prestação laboral⁴⁷.

Neste contexto, não se compreende que, seis anos depois, tenha sido implementado um regime como o banco de horas quando já vigorava no ordenamento jurídico um instrumento de flexibilização capaz de fazer face às necessidades do empregador enquanto protegia, ainda que de forma mínima, os direitos dos trabalhadores.

Implementar um regime que, para além de não ter qualquer tipo de previsibilidade⁴⁸, para além daquela que é instituída em IRCT, sem regulamentação mínima prevista na lei, ainda permite que a variação do tempo de trabalho seja feita da mesma forma que no trabalho suplementar⁴⁹, é mostrar uma total desconsideração pelos trabalhadores.

Isto porque o regime que permite o aumento do período normal de trabalho em termos médios, dentro de um período de referência relativamente curto, assegura que os períodos de maior intensidade de trabalho são compensados por períodos de menor carga, mantendo a média dentro do limite legal e promovendo um equilíbrio contínuo entre esforço e descanso. Por outro

⁴⁶ Neste sentido, ROUXINOL, Milena Silva e VICENTE, Joana Nunes, “Duração e organização do tempo de trabalho”, em *Direito do trabalho: relação individual*, Almedina, Novembro, 2019, p 638

⁴⁷ Neste sentido, ROUXINOL, Milena Silva e VICENTE, Joana Nunes, “Duração e organização do tempo de trabalho”, *cit.*, p.625

⁴⁸ Veja-se, ROUXINOL, Milena Silva e VICENTE, Joana Nunes, “Duração e organização do tempo de trabalho”, *cit.*, p.639

⁴⁹ De modo a fundamentar a nossa opinião apoiamo-nos nas palavras de ROUXINOL, Milena Silva e VICENTE, Joana Antunes, “ tendo em conta a concreta configuração legal que lhe foi dada, trata-se de uma solução alternativa ao trabalho suplementar”, “Duração e organização do tempo de trabalho”, *cit.*, p.637; No mesmo sentido, FALCÃO, David e TOMÁS, Sérgio Tenreiro, “Limites e Exceções ao Período Normal de Trabalho” in *Revista Julgar on-line*, Maio de 2015, disponível em <http://julgar.pt>, consultado no dia 30/10/2024, p.7.

lado, o banco de horas, ao permitir o aumento do período normal de trabalho sem recurso à média, com um período de referência de *até* 12 meses, oferece maior flexibilidade ao empregador, permitindo a acumulação de horas durante períodos prolongados, o que se traduz na sobrecarga do trabalhador.

Ao contrário do banco de horas, a adaptabilidade não apresenta modalidades adicionais de compensação. A compensação destas horas surge inerente ao próprio regime, tal como deveria ocorrer no banco de horas. Querer acrescentar modalidades de compensação e deixá-las à negociação coletiva constitui apenas uma ilusão de proteção. Estamos, assim, perante um regime estruturado de forma a poder ser manipulado. Se já vigora um regime de adaptabilidade no ordenamento jurídico, não se vislumbra uma razão plausível que sustente a existência do banco de horas, do ponto de vista do trabalhador.

6.2. A articulação dos diferentes mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho

O problema agrava-se quando analisamos a possibilidade de cumulação entre as diversas figuras de flexibilização do tempo de trabalho - banco de horas, adaptabilidade, trabalho suplementar e isenção de horário.

O Código do Trabalho não fornece regras claras sobre a articulação entre estes regimes⁵⁰, abrindo espaço a que o empregador utilize mais do que um em simultâneo. Esta sobreposição potencia situações de insegurança e abuso, uma vez que o trabalhador pode ser sujeito a exigências sucessivas que, embora formalmente distintas, têm efeitos acumulados na sua carga horária.

A ausência de uma disciplina legal específica para esta cumulação compromete a coerência do sistema e fragiliza a posição do trabalhador, que fica sem garantias efetivas quanto aos limites do seu tempo de trabalho.

Note-se que o próprio Código estabelece a impossibilidade de cumular horário concentrado com adaptabilidade, reconhecendo implicitamente o risco de excessos. Porém, ao não estender essa limitação a outros regimes afins, como o banco de horas, deixa aberta a porta a uma cumulação potencialmente mais gravosa para o trabalhador.

⁵⁰ Neste sentido, NUNES DE CARVALHO, António, Tempo de trabalho, cit., p.36, salienta que “continua, por exemplo, a não ser fácil a resposta ao problema de saber como se articulam os bancos de horas com o trabalho suplementar e com o regime de adaptabilidade (...)”.

Acresce ainda que, apesar de a adaptabilidade também não poder ser cumulada com o trabalho suplementar, o legislador prevê uma exceção em casos de força maior, admitindo a cumulação dos regimes. Esta abertura normativa demonstra a inconsistência do sistema e a fragilidade da tutela conferida ao tempo de descanso do trabalhador.

Ainda a propósito desta matéria, Catarina de Oliveira Carvalho⁵¹ questiona se, perante o atual panorama legal do Código do Trabalho, deverá o intérprete concluir que, não havendo proibição expressa, a cumulação de regimes é admissível em todos os restantes casos.

A própria autora responde afirmativamente, defendendo que, se o legislador teve o cuidado expresso de afastar a cumulação em determinados regimes e não se pronunciou quanto aos outros, então é porque não vislumbrou objeção à sua cumulação.

Com efeito, questiona-se o que impediu o legislador de afastar a possibilidade de cumulação em todos os regimes afins. Na nossa perspetiva, se estes instrumentos já conferem ampla margem de gestão ao empregador, a proibição da cumulação deveria funcionar como mecanismo adicional de proteção do trabalhador. A omissão dessa salvaguarda traduz-se, a nosso ver, numa violação de direitos fundamentais constitucionalmente consagrados, nomeadamente o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, o direito ao repouso e a um limite máximo da jornada de trabalho, previstos no artigo 59.º, n.º 1, alíneas b) e d), da Constituição da República Portuguesa⁵².

A ausência de restrições à cumulação de regimes não afeta apenas aspetos técnicos da organização do tempo de trabalho. Colide também com a própria dignidade da pessoa humana⁵³, princípio estruturante consagrado no artigo 1.º da CRP e que deve iluminar toda a ordem jurídica laboral. Se o trabalhador é reduzido a mero recurso disponível para ser mobilizado sucessivamente em diferentes molduras de flexibilização, então a sua condição de sujeito de direitos é comprometida.

Esta constatação revela que não estamos apenas perante um problema de técnica legislativa, mas perante uma questão de natureza constitucional. A dignidade da pessoa humana constitui o parâmetro axiológico absoluto do ordenamento jurídico, como reiteradamente afirmado pelo

⁵¹ OLIVEIRA CARVALHO, Catarina de, “A Organização e a Remuneração dos Tempos de Trabalho: em Especial o Banco de Horas”, *cit.*, p.493

⁵² Para uma análise mais detalhada sobre a multiplicidade de direitos fundamentais neste contexto, veja-se REBELO, Glória, *Estudos de Direito do Trabalho*, *cit.*, pp. 127-128.

⁵³ Neste sentido, ALVES, TEIXEIRA ALVES, Luísa, “As Fronteiras do Tempo de Trabalho” *cit.* p.50

Tribunal Constitucional⁵⁴, e encontra projeção direta nos direitos ao repouso e à conciliação entre vida profissional e vida pessoal e familiar (art. 59.º, n.º 1, alíneas b) e d), CRP).

Ao permitir a sobreposição de regimes que, na prática, ampliam o tempo de trabalho sem limites claros, o legislador fragiliza a posição do trabalhador e compromete a efetividade destes direitos fundamentais, aproximando-o perigosamente de uma lógica instrumental contrária à sua condição de sujeito de dignidade própria.

6.3. Banco de horas individual e grupal: análise comparativa

A distinção entre o banco de horas individual e o grupal suscita a questão de saber qual dos regimes se revela mais favorável à posição do trabalhador. Se, por um lado, ambos assentam na mesma lógica de flexibilização do tempo de trabalho, por outro, divergem quanto à forma de constituição e ao grau de tutela do consentimento do trabalhador. É nesse confronto que se procura avaliar se alguma das modalidades se apresenta como mais benéfica para o trabalhador ou se ambas, ainda que com intensidades distintas, acarretam riscos de fragilização dos seus direitos.

O banco de horas individual representou, desde a sua consagração, um claro enfraquecimento da vertente coletiva do direito do trabalho.

Desde a sua consagração que o banco de horas individual representou um claro enfraquecimento da vertente coletiva do Direito do Trabalho⁵⁵. Ao transferir para a esfera individual uma negociação que, por natureza, deveria assentar na negociação coletiva, este regime tornou-se especialmente permeável à pressão e manipulação por parte do empregador. Esta vulnerabilidade decorre, em grande medida, da ausência de uma regulamentação adequada do acordo individual por parte do legislador, o que lhe conferiu, na prática, a natureza de um acordo mais unilateral do que propriamente bilateral.

A situação adquire contornos ainda mais gravosos com a possibilidade de aceitação tácita pelos trabalhadores, mecanismo que, mais do que duvidoso, se revelava absurdo na medida em que desvirtuou a exigência de um consentimento livre e esclarecido.

⁵⁴ Ver, em particular, Ac. TC n.º 225/2018, que ressalta o caráter absoluto da dignidade da pessoa humana na ponderação dos direitos fundamentais

⁵⁵ REBELO, Glória aponta que a reforma laboral de 2012 se focou mais na individualização das relações laborais, *Estudos de Direito do Trabalho, cit.*, p.131

Acresce que não podemos ignorar a realidade social em que este regime era (e pode voltar a ser) aplicado. Nem todos os trabalhadores dispõem da coragem necessária para recusar a adesão ao banco de horas individual quando confrontados com tal proposta pelo empregador. Num contexto de elevado desemprego, a recusa é frequentemente percecionada como um risco para a manutenção do posto de trabalho, pelo que a aceitação surge menos como uma opção verdadeiramente livre e mais como uma sugestão de adesão dificilmente recusável⁵⁶.

Quando estabelecido por IRCT, o banco de horas insere-se no quadro da autonomia coletiva. Trata-se, portanto, de uma solução em que os interesses são mediados pelos sindicatos, preservando-se, em regra, um equilíbrio de forças mais favorável à proteção do trabalhador. Todavia, não deixa de ser criticável o facto de a lei estender esta possibilidade a todos os IRCT e, não apenas aos de natureza negocial, esvaziando parcialmente a lógica de negociação que deveria estar na base deste regime.

Na modalidade do banco de horas grupal, a lei prevê duas submodalidades: em sentido estrito e por referendo.

O banco de horas grupal *em sentido estrito* opera como uma extensão de um IRCT já existente a trabalhadores que, inicialmente, não estavam abrangidos. Essa ampliação só se torna possível caso, pelo menos, 60% dos trabalhadores da estrutura a que se pretende aplicar o regime já se encontrem abrangidos pelo mesmo. Trata-se, portanto, de uma imposição legal, na medida em que a vontade individual dos trabalhadores não é sequer considerada.

Diferente, mas nem tanto, é a situação do banco de horas grupal *por referendo*, no qual o empregador apresenta um projeto a ser votado pelos trabalhadores. Uma vez aprovado, o regime passa a vincular os trabalhadores, prevendo também a possibilidade de vincular aqueles que votaram contra. À semelhança do que sucede com a submodalidade supra referida, o banco de horas grupal por referendo permite uma extensão do regime aos trabalhadores que votaram contra no caso de, pelo menos, 75% da estrutura que pretendem a que pretendem aplicar o regime já se encontrar abrangida pelo mesmo.

As críticas dirigidas às modalidades de banco de horas individual e grupal tiveram eco no plano jurisprudencial. Neste enquadramento, o Tribunal Constitucional foi chamado a pronunciar-se, no Acórdão n.º 602/2013, relatado pelo Conselheiro Pedro Machete na sequência de um pedido

⁵⁶Cfr. REBELO, Glória, *Estudos de Direito do Trabalho, cit.*, p.133

apresentado por 24 deputados da Assembleia da República, que requereram, ao abrigo do artigo 281.º, n.º2, alínea f), da CRP, a declaração de inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, de diversas normas introduzidas pela Reforma Laboral de 2012, entre as quais os artigos 208.º-A e 208.º-B do CT, referentes ao banco de horas individual e grupal.

Cumprir referir que o Acórdão se revelou particularmente controvertido, tendo suscitado doze declarações de voto, seis no sentido da inconstitucionalidade e seis em sentido contrário. O Juiz Conselheiro que detinha voto de qualidade, e que, nessa medida, poderia ter dirimido o empate e definido a posição final do Tribunal, não se encontrava presente na sessão, não tendo, por isso, exercido o seu direito de voto. Apenas em momento posterior veio a pronunciar-se, manifestando-se contra a declaração de inconstitucionalidade.

O Acórdão n.º602/2013, constitui o principal instrumento de apreciação destas questões. Nele, o TC considerou que as limitações impostas aos trabalhadores que não consentiram na instituição do banco de horas grupal se justificam necessárias ao exercício do poder de direção do empregador, expressão da liberdade de iniciativa económica, consagrada no artigo 61.º, n.º1, da CRP, e que estas se encontram em consonância com os fins constitucionalmente relevantes que o regime visa atingir, nomeadamente a prossecução dos interesses da empresa e dos trabalhadores.

De modo a sustentar esta posição, o Tribunal retomou argumentos já enunciados no Acórdão n.º 338/2010⁵⁷, sublinhando que o banco de horas assenta na idade de solidariedade, na medida em que a vontade da maioria dos trabalhadores se pode impor ao interesse individual. Destarte, o regime encontrar-se-ia legitimado por dois princípios fundamentais do Direito do Trabalho: o princípio do coletivo, segundo o qual prevalece o interesse da equipa ou secção face aos interesses individuais dos trabalhadores⁵⁸ e o princípio da prevalência dos interesses de gestão, que admite a flexibilização do tempo de trabalho como um instrumento do Direito de Trabalho em conciliação com as necessidades de gestão.

Acrescentou-se ainda que eventuais incertezas quanto à delimitação das estruturas empresariais abrangidas não comprometeriam o regime, dado que a sua função essencial é permitir uma

⁵⁷ Acórdão em que se discutiu questão análoga, embora relativa ao regime da adaptabilidade.

⁵⁸ Para uma análise mais aprofundada deste princípio, ver PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Tratado de Direito do Trabalho Parte I – Dogmática Geral*, Edições Almedina, Setembro de 2015, p.545.

gestão coordenada do tempo de trabalho em grupos de trabalhadores cuja atividade se encontra interligada.

No que respeita ao princípio da liberdade sindical, o TC rejeitou a alegada violação sublinhando que não é a convenção que cria a possibilidade de extensão do banco de horas, mas sim a própria lei. A convenção apenas funciona como pressuposto, sendo o título jurídico da aplicação do regime de origem legal, à semelhança de outros institutos como o trabalho suplementar. Mesmo que o Tribunal entendesse de forma diversa, a Lei Fundamental admite que a lei estenda a aplicação de convenções coletivas a trabalhadores não sindicalizados, desde que existam razões materialmente fundadas para tal, como é o caso do princípio da igualdade.

O Tribunal evocou ainda uma presunção de favorabilidade, na medida em que, se uma convenção coletiva admite a possibilidade de banco de horas grupal, ou até mesmo adaptabilidade grupal, é porque reconhece que essa solução beneficia globalmente os trabalhadores. Reconheceu-se, todavia, que este mecanismo, tal como as restantes formas de flexibilização do tempo de trabalho, restringem inevitavelmente direitos como o repouso, a conciliação entre a vida profissional e familiar (artigo 59.º, n.º 1, alínea d), da CRP), o livre desenvolvimento da personalidade (artigo 26.º da CRP) e o direito à família (artigo 36.º da CRP). Porém, tais limitações foram consideradas indispensáveis para a operacionalização do regime.

Por fim, sublinhou-se que os trabalhadores em situações de especial proteção, como grávidas, puérperas e lactantes, estão excluídos da aplicação do banco de horas.

Para além dos argumentos apresentados pelo Tribunal para defender a constitucionalidade da norma, as declarações de voto oferecem uma visão mais detalhada das divergências quanto à discussão da constitucionalidade do banco de horas. Os votos vencidos permitem-nos analisar, de forma crítica, as reservas manifestadas relativamente à proteção do trabalhador, à autonomia coletiva e ao respeito pelo consentimento individual, evidenciando pontos de tensão que não ficaram plenamente resolvidos pela decisão maioritária.

As declarações de voto, apresentadas pelos Conselheiros Catarina Sarmento e Castro, Maria José Rangel de Mesquita, João Cura Mariano, Maria Lúcia Amaral, Ana Maria Guerra Martins e Joaquim de Sousa Ribeiro destacam várias reservas relativamente ao regime do banco de horas.

Os argumentos centram-se essencialmente na proteção da autonomia coletiva, no respeito pelo consentimento individual dos trabalhadores e na salvaguarda dos direitos fundamentais, permitindo uma leitura crítica complementar à posição maioritária do Tribunal.

A Conselheira Catarina Sarmento e Castro votou pela inconstitucionalidade do artigo 208.º-B do Código do Trabalho, relativo ao banco de horas grupal. Para a Conselheira, o regime permite ao empregador estender unilateralmente o banco de horas a trabalhadores que não consentiram, incluindo não filiados ou filiados em associações sindicais diversas, afetando a liberdade sindical negativa e violando o princípio da igualdade. Além disso, compromete o direito ao repouso, lazer, conciliação da vida familiar, desenvolvimento da personalidade e proteção da saúde, ao permitir alterações contínuas do período normal de trabalho sem consentimento individual.

A Conselheira Maria José Rangel Mesquita votou pela inconstitucionalidade do artigo 208.º-B do Código do Trabalho, considerando que o banco de horas grupal permite ao empregador impor o regime a trabalhadores que não consentiram, mesmo quando a decisão é tomada por maioria. Tal imposição compromete direitos de carácter pessoal, incluindo a liberdade sindical, a conciliação da vida familiar com a atividade profissional, o repouso, o lazer, o desenvolvimento da personalidade e a saúde. A Conselheira rejeita a alegada presunção de favorabilidade do regime com base na decisão da maioria, sublinhando que os interesses de gestão empresarial não justificam restrições desproporcionais aos direitos individuais, nem protegem a minoria que não aderiu ao regime. Por estas razões, considera que as normas violam os artigos 26.º, 59.º e 64.º da Constituição.

O Conselheiro João Cura Mariano votou pela inconstitucionalidade do artigo 208.º-B do Código do Trabalho, relativo ao banco de horas grupal. Segundo o Conselheiro, o regime permite ao empregador impor unilateralmente horários acrescidos a trabalhadores que não consentiram, afetando direitos fundamentais como o repouso, o lazer, a conciliação da vida familiar e o desenvolvimento da personalidade.

O voto enfatiza que a previsão de redução posterior do horário de trabalho ou o pagamento de compensações pecuniárias não repõe o tempo de descanso perdido nem a dedicação à vida familiar irreparavelmente afetada, funcionando apenas como uma mera compensação pelo acréscimo de disponibilidade exigido. As necessidades empresariais, por si só, são insuficientes para justificar a restrição tão severa desses direitos fundamentais.

Além disso, mesmo que se considere admissível que os trabalhadores possam autolimitar os seus direitos, tal consentimento tem de resultar de um ato pessoal de cada trabalhador. Não é admissível que a imposição do regime se baseie apenas na adesão de uma maioria dos trabalhadores da mesma estrutura económica. Para o Conselheiro, a imposição coletiva sem consentimento individual constitui uma violação desproporcionada dos direitos fundamentais, justificando a declaração de inconstitucionalidade da norma.

A Conselheira Maria Lúcia Amaral dissente do juízo maioritário quanto ao banco de horas grupal, considerando que a imposição do regime à minoria de trabalhadores que não consentiu não pode ser justificada apenas pela adesão da maioria. Para a Conselheira, a Constituição não admite que a vontade coletiva se sobreponha aos direitos individuais dos trabalhadores, em particular os direitos ao repouso, ao lazer e à conciliação da vida familiar (artigo 59.º, n.º 1, alínea b), da CRP). Embora reconheça o interesse coletivo da empresa, sublinha que os direitos fundamentais de defesa dos trabalhadores impõem limites claros à aplicação do regime, mantendo a posição que já tinha expressado no Acórdão n.º 338/2010.

A Conselheira Ana Maria Guerra Martins votou vencida quanto à alínea b) da decisão, considerando que as normas do artigo 208.º-B do Código do Trabalho são inconstitucionais. Para ela, o n.º 1 viola o princípio da liberdade sindical negativa (artigo 55.º, n.º 2, al. b), da CRP), enquanto o n.º 2 afronta os direitos ao repouso, ao lazer e à conciliação da vida familiar (artigo 59.º, n.º 1, al. b) e d), da CRP). Segue, assim, a mesma linha de raciocínio que havia adotado no Acórdão n.º 338/2010 sobre a adaptabilidade grupal, reforçando que a imposição do regime de banco de horas a trabalhadores que não consentiram não pode ser justificada apenas pelo interesse coletivo ou pela adesão da maioria.

O Conselheiro Joaquim de Sousa Ribeiro divergiu da alínea b), adotando posição similar à já expressa no Acórdão n.º 338/2010 sobre a adaptabilidade grupal. Considera que o banco de horas grupal é ainda mais lesivo para os trabalhadores do que a adaptabilidade, por permitir que o empregador fixe unilateralmente o regime, mesmo a trabalhadores não aderentes, com maior incerteza sobre períodos de trabalho e sobre a redução futura de horários.

Sublinha que a existência de sete mecanismos distintos de flexibilidade (adaptabilidade por regulamentação coletiva, individual e grupal; banco de horas por regulamentação coletiva, individual e grupal; e horário concentrado) torna pouco crível que o banco de horas grupal seja

indispensável à gestão empresarial, reforçando a sua desproporcionalidade face aos direitos fundamentais.

Reforça a inadequação da presunção de favorabilidade do regime para todos os trabalhadores da estrutura econômica, argumentando que não existe garantia objetiva de vantagens para os não aderentes e que a diversidade das condições de vida deve ser considerada.

Finalmente, sublinha que a falta de uma regra expressa de dispensa do banco de horas por motivos atendíveis e a invocação de princípios como a prevalência dos interesses de gestão empresarial não justificam a restrição de direitos individuais, reafirmando a necessidade de um ato pessoal de manifestação de consentimento para a constitucionalidade do regime.

Em síntese, a análise dos votos vencidos evidencia que o regime de banco de horas, especialmente o grupal, apresenta deficiências estruturais graves do ponto de vista da proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. As declarações sublinham que a imposição unilateral do regime pelo empregador, ainda que respaldada por decisões coletivas ou maioritárias, viola direitos essenciais, como o repouso, o lazer, a conciliação da vida profissional com a familiar e, em certos casos, a liberdade sindical negativa.

A falta de votos vencidos relativamente ao banco de horas individual não nos faz sentido, por todas as razões que já criticámos em relação a este regime, o que reforça a necessidade de repensar a sua aplicação prática e legislativa. Por outro lado, no confronto entre modalidades, o que se afigura mais favorável para o trabalhador é o banco de horas grupal por referendo, caso se proceda à revogação do n.º 6, garantindo a manifestação de vontade efetiva de todos os trabalhadores envolvidos.

Neste contexto, os votos vencidos mostram de forma consistente que a simples adesão maioritária ou a compensação posterior, seja através de redução do horário ou de pagamento pecuniário, não garante a proteção dos direitos dos trabalhadores, não sendo suficiente para repor o tempo de vida pessoal e familiar perdido, funcionando apenas como uma mera compensação formal. A imposição do regime sem consentimento expreso, ainda que maioritário, ignora a diversidade de circunstâncias individuais e restringe direitos pessoais fundamentais, contrariando a titularidade individual destes direitos.

Deste modo, a convergência crítica dos votos vencidos permite concluir que o regime de banco de horas, tal como atualmente configurado, carece de conformação constitucional, impondo-se

uma reavaliação legislativa que assegure limites claros à imposição unilateral, previsibilidade do horário e respeito pelo consentimento individual, garantindo efetivamente a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

6.4 Aspectos críticos da regulamentação do banco de horas no Código do Trabalho

Ainda que o legislador tenha vindo a densificar a regulamentação do regime do banco de horas, subsistem diversos aspetos que merecem reparo, quer no plano das normas que efetivamente foram consagradas, quer no plano das situações que ficaram por disciplinar. Deste modo, importa proceder a uma análise crítica que abranja, por um lado, as soluções adotadas no Código do Trabalho e, por outro, o silêncio do legislador em matérias essenciais.

6.4.1. Críticas às normas vigentes

Um dos primeiros pontos a merecer destaque prende-se com a antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho no âmbito do banco de horas. O Código do Trabalho, no seu artigo 208.º, n.º4, alínea b), remete esta matéria para a negociação coletiva, o que não assegura um regime uniforme, deixando os trabalhadores sujeitos a soluções díspares e, por vezes, pouco protetoras⁵⁹.

Embora, em abstrato, a valorização da negociação coletiva constitua um aspeto positivo e coerente com o princípio da autonomia coletiva, na prática esta solução abre espaço a um tratamento desigual entre setores de atividade e até entre empresas. Assim, enquanto determinados instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho podem prever prazos razoáveis que garantem alguma previsibilidade ao trabalhador, outros podem fixar prazos demasiado curtos, deixando o trabalhador desprotegido.

Esta solução acarreta consequências práticas relevantes: o trabalhador pode ser chamado a prestar trabalho com escassa ou nula antecedência, comprometendo seriamente a organização da sua vida pessoal e familiar. A ausência de um padrão legal mínimo traduz-se, por isso, numa fonte de insegurança que contraria a própria finalidade da regulação do tempo de trabalho.

Esta crítica ganha particular relevância à luz da Diretiva (UE) 2019/1152 relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis, que no seu artigo 10.º estabelece obrigações claras para

⁵⁹ Neste sentido, OLIVEIRA CARVALHO, Catarina de, “A Adaptabilidade e o Banco de Horas à Luz do Direito Europeu e Internacional”, *cit.*, p.74.

os Estados-Membros relativas à previsibilidade mínima do trabalho. De acordo com o estabelecido com o n.º1, os Estados-Membros devem garantir que se o regime de trabalho a que o trabalhador se encontra sujeito for totalmente ou na sua maioria imprevisível, este não pode ser obrigado a prestar a trabalhar, salvo se forem cumpridas duas condições: i) a prestação ocorre nos dias e horas pré-estabelecidos; ii) o trabalhador é informado com **antecedência razoável** sobre o trabalho específico a executar. O n.º 2 reforça este direito, ao prever que o trabalhador pode recusar trabalho que não respeite estas condições sem sofrer prejuízo.

A integração desta diretiva evidencia que a ausência de um prazo mínimo de antecedência no regime do banco de horas não só cria insegurança prática para os trabalhadores, como também coloca Portugal numa posição de potencial desrespeito das normas europeias de proteção laboral. Um regime previsível não é apenas uma boa prática, mas uma exigência normativa europeia, à qual o legislador nacional deveria ter dado resposta clara, garantindo simultaneamente a coerência interna do Código do Trabalho.

Em poucas palavras, esta solução revela-se manifestamente insuficiente. O Código do Trabalho não prevê qualquer prazo mínimo de antecedência para a prestação de trabalho no âmbito do banco de horas, deixando o trabalhador completamente desprotegido face à imprevisibilidade da convocação. A única referência a flexibilização do tempo de trabalho, no regime de adaptabilidade, é subtil e limitada, não constituindo uma verdadeira salvaguarda. Esta lacuna normativa evidencia a urgência de intervenção legislativa, de modo a assegurar previsibilidade e proteção mínima, conforme exigido pelos princípios de transparência e previsibilidade do trabalho consagrados pela Diretiva 2019/1152.

Adicionalmente, importa referir uma das supostas vantagens do banco de horas, consagrada no artigo 208.º, n.º 4, alínea c): permitir ao trabalhador escolher os dias em que usufrui das horas de compensação. Acaba por se revelar, na prática, ilusória. Ainda que a norma dê liberdade ao trabalhador de escolher o período para compensar o trabalho prestado em acréscimo, a decisão final depende de autorização da entidade empregadora, ainda que tal não se encontre expressamente previsto na lei, é deixado à negociação coletiva⁶⁰. Trata-se, assim, de uma falsa sensação de autonomia, resultante de uma falha legislativa ao não regulamentar esta situação de forma clara.

⁶⁰ Cf. CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição (APED) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços (SITESE), publicado no BTE n.º 36, de 29 de setembro de 2022.

Na nossa ótica, o legislador poderia ter permitido ao empregador recusar a prestação de trabalho adicional, impondo, porém, a obrigação de justificar a recusa e de propor uma alternativa de compensação pelo trabalho prestado em acréscimo, salvaguardando assim os interesses do trabalhador.

A implementação do regime de banco de horas grupal por via de referendo revela uma lacuna normativa significativa. Deparamo-nos com uma falta de instruções claras na redação e implementação do projeto de regime de banco de horas, o que levanta questões essenciais por resolver: seguem-se as regras previstas no artigo 208.º, n.º4 para a negociação coletiva, ou o empregador tem total liberdade na elaboração do projeto?

O Código do Trabalho remete genericamente para legislação específica, sem indicar qual é, o que gera opacidade e compromete a transparência do processo. Trata-se, na prática, da Lei n.º 105/2009, que, mesmo assim, regula de forma insuficiente o procedimento.

Embora esta Lei, nos artigos 32.º-A e 32.º-B, regule a convocação, a informação a prestar e o processo em microempresas, persistem lacunas significativas. O legislador continua sem especificar as condições em que o projeto é redigido.

Esta insuficiência normativa compromete a clareza e previsibilidade do regime, dificultando o exercício informado dos direitos por parte dos trabalhadores e deixando margem para interpretações divergentes por parte do empregador.

A nossa próxima crítica prende-se com as exceções à prestação de trabalho em regime de banco de horas. O legislador limitou a determinadas categorias de trabalhadores a prestação de trabalho em regime de banco de horas. Em nosso ver, esta limitação revela, implicitamente, que o legislador reconhece que o banco de horas não é um regime favorável e que determinadas categorias não devem ser sujeitas a esta flexibilização.

A redação atual do artigo 208.º-B, n.º13 do Código do Trabalho sugere que esta regra se aplica exclusivamente ao banco de horas grupal, deixando de parte esta exclusão na modalidade do banco de horas por IRCT. O legislador peca, assim, por não abranger a exclusão a todas as modalidades do regime. Este afeta, de forma direta e significativa, a vida dos trabalhadores. Limitar a exclusão de prestação de trabalho a apenas uma das modalidades em vigor é incoerente com a finalidade protetiva do Direito do Trabalho, deixando trabalhadores

vulneráveis sujeitos a um regime que nem sempre respeita a sua previsibilidade, autonomia e conciliação da vida profissional e pessoal.

Esta previsão normativa revela-se manifestamente insuficiente por diversas razões. Em primeiro lugar, porque se encontra em falta a categoria do trabalhador cuidador, prevista no artigo 101.º-A e regulada nos artigos seguintes, bem como o trabalhador com responsabilidades familiares. No caso do primeiro, o legislador previu a impossibilidade deste trabalhador não prestar trabalho em regime de trabalho suplementar, no artigo 101.º-G, mas deixou aberta a possibilidade de prestação através de outro instrumentos de flexibilização de tempo de trabalho. Tal solução não nos afigura coerente. Já relativamente ao trabalhador com responsabilidades familiares, a quem o artigo 56.º do Código do Trabalho reconhece o direito a um regime de horário flexível, importa questionar se não seria necessária uma proteção reforçada, que impedisse a cumulação desse regime com instrumentos como o banco de horas, sob pena de se frustrar a própria finalidade da norma.

Ainda neste seguimento, importa considerar a proteção prevista no artigo 35.º, n.º 1, alínea q), do Código do Trabalho, no âmbito da parentalidade, que dispensa o trabalhador da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade ou trabalho suplementar. Contudo, como sublinha Glória Rebelo⁶¹, esta proteção não se estende ao regime de banco de horas, facto que suscita críticas, designadamente à interpretação dada pelo Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, por não salvaguardar de forma adequada a conciliação entre trabalho e responsabilidades parentais.

Acresce ainda que o n.º2 da referida norma restringe esta proteção somente aos progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício parental, com exceção do direito a gozo de 2 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe dos referentes a proteção durante a amamentação e após o nascimento do filho. Mais uma vez, a proteção atribuída ao trabalhador revela-se ilusória.

Creemos que o artigo 56.º procura atenuar esta ilusão, ao conferir ao trabalhador com filho menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com filho portador deficiência ou doença crónica

⁶¹ *Vd.* ROUXINOL, Milena Silva e VICENTE, Joana Nunes, “Duração e organização do tempo de trabalho”, *cit.*, p.138

que viva em comunhão de mesa e habitação, o direito de prestar trabalho em regime de trabalho flexível.

Não obstante a proteção conferida pela norma suprarreferida, nada é previsto quanto à possibilidade de cumulação deste regime de horário flexível com outros instrumentos de flexibilização do tempo de trabalho. Esta omissão deixa em aberto a sujeição do trabalhador a regimes como o banco de horas ou o horário concentrado, criando um risco de sobrecarga e fragilizando a eficácia da proteção que a norma pretende conferir.

Em segundo lugar, não é feita qualquer remissão para normas do Código de Trabalho que impedem a prestação de trabalho neste regime de outras categorias, tais como os artigos 58.º (trabalhadora grávida, puérpera ou lactante), 74.º (trabalho de menor), 87.º, n.º1, alínea a) (trabalhador com deficiência ou doença crónica) e 90.º, n.º6 (trabalhador estudante).

Esta crítica pode parecer redundante, visto que a matéria já se encontra prevista no Código, contudo entendemos que, sendo o trabalhador em regra leigo no que toca a matérias jurídicas, não se perde em clareza, nem em proteção ao remeter expressamente para as normas do Código que lhe são aplicáveis.

Cumprindo ainda abordar, nesta linha de raciocínio, o artigo respeitante aos trabalhadores estudantes (90.º, n.º6), o qual se afigura como um verdadeiro lobo em pele de cordeiro. Com efeito, a norma impede a prestação de trabalho em regime de banco de horas *apenas* quando esta coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação. Ora, se o trabalhador estudante é ainda mais vulnerável do que o trabalhador comum: partimos do pressuposto de que trabalha por necessidade e não por opção, sendo de conhecimento geral que o estudo deve, sempre que possível, constituir prioridade. Se alguém se vê obrigado a conciliar trabalho e estudo, sacrificando a sua aprendizagem, o mínimo que merece é uma proteção efetiva que o dispense da obrigação de prestar trabalho adicional em qualquer circunstância, e não apenas naquelas em que se encontra numa situação de maior fragilidade.

Esta ausência de regulamentação abrangente cria, assim, uma lacuna normativa significativa: a lei não só limita indevidamente a proteção a um grupo restrito de trabalhadores, como também deixa em aberto a possibilidade de aplicação do regime a categorias que deveriam ser legalmente protegidas.

6.4.2. Críticas ao silêncio do legislador

Uma primeira lacuna prende-se com a inexistência de uma previsão de proporcionalidade do regime de banco de horas para trabalhadores em regime de trabalho parcial. Tratando-se de trabalhadores que prestam menos horas, seria expectável que também os regimes de banco de horas e afins fossem ajustados proporcionalmente. Tal entendimento encontra respaldo na cláusula 11.º-A, n.º4 do Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores de Setor de Serviços - SITESE⁶², que reconhece a necessidade de proporcionalidade para os trabalhadores em regime de trabalho parcial, embora não fixe critérios concretos. O silêncio do legislador neste ponto evidencia, mais uma vez, uma lacuna normativa que acaba por remeter a definição destes casos para a negociação coletiva, quando se justificaria uma regulamentação clara e uniforme.

Outra insuficiência que relevante diz respeito à ausência de obrigação legal de o empregador informar o trabalhador sobre o regime de flexibilização aplicável. Como já referimos anteriormente, o trabalhador é, em regra, leigo no que diz respeito a matérias jurídicas, portanto assume-se que não tenha qualquer conhecimento acerca do funcionamento do regime de banco de horas a que está sujeito.

Defendemos que, caso o empregador venha a instituir o regime durante a vigência do contrato de trabalho, deveria fazer circular uma comunicação específica com todas as informações relevantes - desde o IRCT até às normas que regem o regime de banco de horas no Código de Trabalho. Caso o regime já esteja instituído aquando da assinatura do contrato de trabalho, tal informação deveria constar expressamente do contrato.

Nesse mesmo sentido, consideramos pertinente que o trabalhador conheça em detalhe o funcionamento do banco de horas, pelo que propomos a implementação de um módulo dedicado aos regimes de flexibilização do tempo de trabalho nas formações obrigatórias, tal como já acontece com a matéria respeitante à saúde e segurança no trabalho, bem como a inclusão de um anexo ao contrato de trabalho ou à circular explicativa, que detalhe o regime e remeta para as normas aplicáveis.

⁶² Publicado no BTE n.º36 de 29.09.2022 e portaria de extensão n.º118/2023 publicada no DR 1.ª série, n.º90 de 10 de maio.

Um outro problema surge da ausência de previsão legal quanto à situação em que são excedidos os limites do regime de banco de horas⁶³. Embora o Código do Trabalho estabeleça limites diários, semanais e anuais de acréscimo ao tempo de trabalho, não especifica o que ocorre quando estes limites são ultrapassados antes do termo do período de referência.

Esta omissão legislativa foi suprida pela jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça, no Acórdão datado de 15/09/2021, onde decidiu que “Todas as horas de trabalho prestadas pelo Autor para além dos limites acordados no *Banco de horas*, que coincidem com os limites impostos por lei – 10 horas por dia, 50 horas por semana, 150 horas por ano - têm de ser pagas como trabalho suplementar”. Tal decisão evidencia a necessidade de regulamentação clara, evitando lacunas que possam prejudicar a proteção do trabalhador.

Um outro problema sério consiste na ausência de critérios para a prestação de trabalho em regime de banco de horas⁶⁴. O empregador não pode deter o poder de exigir horas adicionais sem fundamento, devem existir razões devidamente fundamentadas para tal, devendo tal exigência ser regulada.

Neste contexto, Glória Rebelo⁶⁵, ao analisar especificamente o banco de horas individual, sublinha que “maior devia ser o grau de exigência quanto às razões que a possibilitam”, estabelecendo um paralelo com o trabalho suplementar, cuja requisição pelo empregador está condicionada a requisitos previamente definidos por lei, assegurando um equilíbrio entre os interesses de ambas as partes.

Concordamos com a perspetiva de Glória Rebelo, considerando que o legislador deveria ter previsto uma solução análoga para o regime de banco de horas, impondo critérios rigorosos e justificação adequada para a prestação de trabalho suplementar. Sabemos, contudo, que tal não ocorreu, provavelmente por temer que uma regulamentação mais exigente pudesse restringir a flexibilidade do empregador. Este silêncio evidencia uma tendência preocupante: a legislação laboral parece ter perdido parte da sua essência, que consiste em compensar a desigualdade

⁶³ MONTEIRO FERNANDES, António, in *Direito do Trabalho*, cit., p.502; OLIVEIRA CARVALHO, Catarina de, “A Organização e a Remuneração dos Tempos de Trabalho: em Especial o Banco de Horas”, cit., p.465.

⁶⁴ Neste sentido, ROUXINOL, Milena Silva e VICENTE, Joana Nunes, “Duração e organização do tempo de trabalho”, cit., p.636.

⁶⁵ REBELO, Glória, *Estudos de Direito do Trabalho*, cit., p.135.

intrínseca na relação entre trabalhador e empregador, deixando o trabalhador mais vulnerável face a imposições unilaterais.

O Código do Trabalho falha ainda ao não contemplar a possibilidade, prevista em alguns acordos coletivos⁶⁶, de iniciar o banco de horas com a redução do tempo de trabalho. A ausência de regulamentação neste sentido evidencia uma lacuna normativa que poderia ser facilmente colmatada.

Esta regulamentação abriria, a nosso ver, a possibilidade de o trabalhador ter iniciativa para requerer a utilização do banco de horas, conferindo-lhe maior autonomia e controlo sobre a sua organização do tempo de trabalho. Tal medida acaba por ir de encontro aos princípios fundamentais mencionados ao longo deste texto, princípios esses que têm vindo a ser, como já observámos, progressivamente enfraquecidos pelo silêncio e pela insuficiência normativa relativamente à flexibilização do tempo de trabalho.

Permitir que o trabalhador proponha a utilização do banco de horas constituiria uma medida de equilíbrio na relação laboral, promovendo transparência e flexibilidade negociada, e aproximando a prática legislativa dos princípios de proteção dos direitos dos trabalhadores, historicamente centrais no Direito do Trabalho.

Por último, importa destacar o problema do trabalho prestado fora do horário de trabalho sem pedido prévio com antecedência. Como se evidenciou no estudo de caso, nem o Código de Trabalho, nem a cláusula do acordo faziam referência expressa ao trabalho suplementar, criando uma lacuna interpretativa relevante. Vimos que, na prática, este ponto se revelou crítico quando trabalhadores prestaram horas para além do horário de saída, sem que tivesse havido qualquer pedido formal de banco de horas.

Esta lacuna legislativa confere ao intérprete (muitas vezes o próprio empregador) a decisão de classificar as horas prestadas sem pedido formal de banco de horas, ora como trabalho suplementar, ora como horas de banco de horas. A nosso ver, esta indefinição legislativa é inaceitável, pois expõe os trabalhadores a decisões discricionárias do empregador e fragiliza a

⁶⁶ *Vd.* CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição (APED) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços (SITESE), publicado no BTE n.º 36, de 29 de setembro de 2022, cláusula n.º 11-A, n.º 5

proteção dos seus direitos, sendo urgente que o legislador clarifique de forma inequívoca a classificação destas horas.

Consideramos que as horas prestadas sem pedido prévio de banco de horas devem ser classificadas como trabalho suplementar, uma vez que não se verificou a antecedência exigida pelo IRCT. Esta situação assemelha-se, na prática, ao regime do trabalho suplementar, que não exige pedido prévio, reforçando a necessidade de atribuir a estas horas a mesma qualificação legal e respetiva compensação.

Identificamos outra insuficiência no regime do banco de horas que se prende com a ausência de mecanismos eficazes de fiscalização e registo, bem como a falta de remessa obrigatória do regime à ACT. Ao contrário do trabalho suplementar, que impõe ao empregador a obrigação de manter registos detalhados com indicação das horas prestadas, do fundamento da prestação, períodos de descanso, e ainda prevê comunicação anual à ACT acompanhada de sanções em caso de incumprimento, o banco de horas não apresenta nenhuma destas medidas.

Esta lacuna normativa abre espaço a uma ampla margem de discricionariedade por parte do empregador, potenciando riscos de abusos e comprometendo, mais uma vez, a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

Tal ausência não surpreende se tivermos em conta as alterações introduzidas ao Código pela Lei n.º 23/2012⁶⁷. A par da consagração de novas modalidades, o legislador procedeu à supressão de um conjunto de comunicações, até então obrigatórias para a ACT, designadamente o envio do mapa de horário de trabalho e do acordo e isenção do horário, previstos nos artigos 216.º, n.º3 e 218.º, n.º3, do Código do Trabalho anterior.

Ora, se o legislador se deu ao trabalho de revogar a remessa para a ACT em procedimentos tão mundanos como a comunicação do mapa de horário de trabalho ou do acordo de isenção, dificilmente se poderia esperar que viesse regulamentar a remessa de um procedimento muito mais complexo, cuja comunicação acarretaria evidentes malefícios para o empregador.

Condenamos, portanto, quer a revogação das normas suprarreferidas, como a ausência de uma norma que regule o envio do regime de banco de horas para a ACT de modo a permitir a fiscalização do mesmo, evitando a manipulação inerente à atual redação do regime.

⁶⁷ Cfr. REBELO, Glória, *Estudos de Direito do Trabalho*, cit., pp. 129 e 140.

Tendo em conta todas as considerações tecidas ao longo deste trabalho, concluímos que, de certa forma, o regime de banco de horas se aproxima também do regime do trabalho suplementar⁶⁸, na medida em que impõe a prestação de horas de trabalho para além do horário contratualmente definido.⁶⁹ Ora, esta prestação de horas adicionais representa um acréscimo efetivo do elemento quantitativo do contrato de trabalho - o tempo de trabalho - , o que, em conformidade com o princípio da retribuição justa, deveria refletir-se de forma obrigatória na esfera retributiva do trabalhador.

Esta omissão não só desvaloriza o esforço acrescido exigido, como põe em causa a própria essência do Direito do Trabalho, que deveria garantir uma compensação justa perante a desigualdade estrutural da relação laboral⁷⁰.

Em síntese, constatamos que múltiplas matérias relevantes ficaram de fora, não tendo sequer sido equacionadas pelo legislador. Acresce que, no que foi efetivamente objeto de consagração normativa, a tendência predominante foi a de remeter a disciplina concreta para a negociação coletiva, o que deixa por resolver aspetos cruciais à proteção e previsibilidade da posição do trabalhador. Esta solução legislativa acaba por traduzir-se numa oportunidade perdida de conferir maior clareza, segurança e coerência ao regime, perpetuando incertezas que poderiam e deveriam ser resolvidas. O silêncio do legislador, aliado a uma excessiva delegação na negociação coletiva, contribui assim para fragilizar a tutela dos trabalhadores, em vez de a reforçar.

6.5. Avaliação crítica das propostas legislativas recentes

Perante o panorama atual do regime de banco de horas e as questões identificadas ao longo deste capítulo, importa analisar o Anteprojeto de Lei da reforma da legislação laboral que propõe alterações significativas às modalidades de banco de horas. Este anteprojeto procura

⁶⁸ Neste sentido, ROUXINOL, Milena Silva e VICENTE, Joana Nunes, “Duração e organização do tempo de trabalho”, *cit.*, p.637; NUNES DE CARVALHO, António, “Notas sobre o Regime do Tempo de Trabalho na Revisão do Código do Trabalho”, in Código do Trabalho, 1.^a Edição, Coimbra Editora, Abril de 2011, p.374; GOMES, Júlio “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”, in Revista do Ministério Público, 125, Janeiro – Março de 2011, p.250; REBELO, Glória, “O banco de horas grupal”, *cit.*, p.210

⁶⁹ Esta associação é reforçada por OLIVEIRA CARVALHO, Catarina de, “A Adaptabilidade e o Banco de Horas à Luz do Direito Europeu e Internacional”, *cit.*, pp. 75-76

⁷⁰ Neste sentido, REBELO, Glória, *Estudos de Direito do Trabalho*, *cit.*, p.138; OLIVEIRA CARVALHO, Catarina de, “A Organização e a Remuneração dos Tempos de Trabalho: em Especial o Banco de Horas”, *cit.*, p. 466, “esta solução é a que melhor salvaguarda os interesses da saúde e segurança do trabalhador(...)”.

conciliar a proteção do trabalhador com a flexibilidade pretendida pelas entidades empregadoras, mas levanta diversas questões críticas.

Importa referir que esta apreciação ao anteprojeto assume natureza crítica, incidindo unicamente sobre o regime de banco de horas, consagrado nos artigos 208.º-A e 208.º-B.

Começamos pelo artigo 208.º-A, que reintroduz no ordenamento jurídico o regime do banco de horas individual. Não se compreende a lógica de revogar um regime e, passados apenas seis anos, propor a sua reinstituição sem fundamentos claros que o justifiquem⁷¹. Sustentamos, mais uma vez, que já existem inúmeros instrumentos flexibilizadores da organização do tempo de trabalho, não havendo causa evidente para ressuscitar um mecanismo que, na nossa perspetiva, nunca deveria ter existido. Ainda assim, se o Governo insiste em reativar este modelo, competem-nos apontar as suas fragilidades e aquilo que deveria ser corrigido.

A nova norma, que substitui o antigo artigo 208.º-A, cuja última aparição remonta à Lei n.º 90/2019, de 04/09, recria no seu n.º 1 a redação anterior, com exceção da parte final, que introduz um período de referência de quatro meses. Este limite coincide com o previsto no artigo 16.º da Diretiva 2003/88/CE, o que revela um súbito zelo em cumprir as diretivas europeias - algo que, como vimos ao longo desta investigação, está longe de ser a regra no ordenamento nacional.

Já o n.º 2 do artigo 208.º-A rompe com a configuração anterior. Enquanto anteriormente o banco de horas individual era instituído mediante proposta escrita do empregador, agora prevê-se a sua constituição por acordo expresse com o trabalhador. Antes de analisarmos a segunda hipótese constante deste número, importa esclarecer o alcance da expressão “acordo expresse”. Na nossa ótica, não se trata de um acordo necessariamente escrito. Se essa fosse a intenção, o legislador teria sido explícito nesse sentido. A jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça confirma esta leitura: no Acórdão de 17/09/2009, considerou-se que “o acordo expresse das partes quanto ao horário de trabalho não tem, pois, de ser um acordo escrito”. Idêntica posição se encontra no Acórdão de 12/04/2012, onde se reafirma que o acordo expresse dos trabalhadores não carece de forma escrita.

⁷¹ A propósito desta questão, remetemos para os motivos que levaram o governo a instituir novas modalidades do regime de banco de horas nos tempos da *troika*, como mencionado no capítulo I.

Ainda que o primeiro exemplo diga respeito a um acordo relativo a um horário de trabalho, o Supremo deixa claro que tal acordo não carece de forma escrita, podendo revestir natureza verbal. Ora, um acordo verbal exige uma forte dose de boa-fé de ambas as partes, pois, em caso de incumprimento, reduz-se a um confronto de versões: palavra contra palavra, num verdadeiro “telefone estragado”. E, nesta relação jurídica, é sabido qual das partes ocupa a posição mais frágil. Suprimir a exigência de forma escrita equivale, assim, a eliminar uma salvaguarda essencial. Um acordo escrito traduz-se num documento estruturado, que define as condições do regime e constitui prova em caso de litígio. Substituir esta exigência por um simples “acordo expresso” - no seio de um regime já de si abusivo - revela-se particularmente nefasto.

A segunda parte deste artigo dispõe: “ou por adesão a regulamento interno, nos termos do artigo 104.º”. À primeira vista, poder-se-ia pensar que desapareceu a presunção de aceitação por parte do trabalhador; contudo, uma leitura atenta do n.º 2 da norma demonstra que esta continua presente, apenas dissimulada. O prazo de oposição foi, é certo, alargado de 14 para 21 dias, mas a diferença é meramente formal: a prática, eticamente questionável, mantém-se inalterada. Estamos perante um regulamento unilateralmente redigido pela entidade empregadora, sem qualquer participação ou contributo dos trabalhadores, que continuam sem voz no processo e sem possibilidade de verdadeira negociação, ainda que individual.

O artigo 208º-A nº3 traz mais uma novidade, acabando por ir de encontro a uma das críticas que tecemos ao longo deste capítulo, a antecedência de comunicação de prestação de trabalho. Esta antecedência é de, no mínimo, 3 dias. Achamos razoável, isto porque colocamos o exemplo de famílias monoparentais sem qualquer tipo de rede de apoio, que em três dias têm de reorganizar, sozinhas, a sua vida, com uma ou mais crianças, o que acreditamos não ser fácil. Contudo, não pretendemos discorrer sobre este exemplo, apenas alertar para determinados casos, e para a possibilidade de um aumento deste prazo. Num panorama geral, consideramos ser um prazo aceitável, mas não devemos descurar destes casos especiais.

Este mesmo n.º 3 prevê, todavia, uma exceção: “ou nos casos do n.º 2 do artigo 227.º, logo que possível, sendo correspondentemente aplicável o n.º 3 do mesmo artigo”. Ou seja, a antecedência mínima pode ser dispensada em situações de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa. O Tribunal da Relação de Coimbra, em Acórdão de 05/05/2020, definiu força maior como “todo o acontecimento natural ou ação humana que, embora previsível ou até prevenido, não se pôde evitar, nem em

si mesmo nem nas suas consequências”. Contudo, importa sublinhar a subjetividade do critério de “prejuízo grave”, que acaba por deixar margem considerável ao arbítrio do empregador.

Esta segunda parte ilustra, de forma clara, aquilo que temos vindo a defender: este regime é, de facto, um lobo em pele de cordeiro. Numa primeira leitura, somos seduzidos com aquilo que parece responder a uma exigência justa, mas logo de seguida esse mesmo benefício é esvaziado. Importa notar que o artigo 227.º, n.º 2, se revela altamente subjetivo, já que não define critérios objetivos para aferir o que constitui “prejuízo grave”. Na prática, a avaliação recai sobre a vontade do empregador -como, aliás, tem sido habitual.

De forma geral, o n.º 3 - sobretudo na sua segunda parte - evidencia a elevada margem de manipulação que o regime permite. Trata-se de uma norma que facilmente se presta a uma leitura seletiva, exibindo apenas aquilo que convém realçar e ocultando o que efetivamente limita os direitos do trabalhador.

O n.º 4 limita-se a reafirmar que o período de referência é de quatro meses, nada acrescentando ao já previsto.

O n.º 5 vem estabelecer que “no final do período de referência, considera-se saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte”. Em termos práticos, significa que o saldo entre as horas prestadas a mais e a menos se considera liquidado no final do período. Se o saldo for positivo para o trabalhador, este beneficia da respetiva compensação; se for negativo, o raciocínio inverso impõe-se, ainda que tal não esteja expressamente previsto.

É neste enquadramento que surge o n.º 6, que determina: “caso exista saldo a favor do trabalhador, o total de horas não compensadas é pago em dinheiro”. A este preceito cumpre fazer duas observações. Desde logo, se o legislador cuidou de regular a hipótese de o trabalhador não conseguir compensar as horas prestadas até ao final do período de referência, por que motivo não previu também a situação inversa, em que subsistem horas a compensar pelo trabalhador? É sabido que este regime pode ser utilizado para reduzir temporariamente a prestação de trabalho, ficando essa redução sujeita a compensação ulterior dentro do período de referência. A ausência de previsão legal quanto a esta possibilidade revela uma manifesta falta de prudência do legislador e deixa a questão em aberto. Acresce que, tratando-se de um regime de natureza individual, a decisão prática sobre estas situações recairá inevitavelmente no empregador, reforçando ainda mais a posição de vulnerabilidade do trabalhador.

Numa nota mais positiva, consideramos adequada a solução de prever o pagamento em dinheiro das horas não compensadas. Todavia, não deixa de ser censurável que a lei não estabeleça qualquer acréscimo remuneratório, à semelhança do que sucede com o trabalho suplementar. Com efeito, o trabalhador não beneficia do correspondente tempo de descanso, recebendo apenas a retribuição simples. Por isso, parece-nos não apenas justo, mas também lógico, que este pagamento siga o regime aplicável ao trabalho suplementar - até porque, na prática, é exatamente dessa natureza que se trata.

Quanto aos restantes preceitos, não suscitam comentários relevantes.

Cabe-nos agora analisar o artigo 208.º-B, cuja grande alteração se prende com a revogação do banco de hora grupal por referendo. O nº1 desta norma não sofreu qualquer tipo de alteração, sendo o cerne da alteração então a revogação de uma das modalidades do regime.

Como referimos anteriormente, bem que achámos que o regime de banco de horas individual era muita fruta, e como se diz em bom português, quando a esmola é muita, o pobre desconfia. Neste caso, o legislador decidiu investir numa modalidade, para “destruir” outra. A modalidade que, para nós, se afigurava como a mais vantajosa, dentro deste regime obscuro, para o trabalhador pelas razões já expostas supra, é assim revogada nos novos planos do governo. Defendem querer “proteger os mais vulneráveis”, como assim o dizem na exposição de motivos deste anteprojeto de lei, mas acabam a tirar-lhes a voz.

Deixam resquícios desta modalidade, no novo nº2 desta norma, claramente inspirado pelo antigo nº6. É revogada uma modalidade onde o trabalhador tem uma voz, através do direito ao voto, de um referendo, ainda que pouco transparente e com uma votação pouco clara e regulamentada pela lei, mas não deixa de ser um processo democrático em vez de forçado. E passamos para o seu oposto, para um regime de obrigatoriedade, forçado, onde se verifica a seguinte situação: se 75% dos trabalhadores estiverem abrangidos por este regime de banco de horas grupal, todos os trabalhadores da equipa, secção ou unidade económica, o empregador pode, de forma unilateral, aplicar o mesmo regime de banco de horas aos restantes trabalhadores dessa estrutura.

Importa trazer as considerações do Tribunal Constitucional, tecidas no Acórdão nº 602/2013, relatado pelo Conselheiro Pedro Machete, com o Processo nº 531/12: “(...) a disponibilidade de uma maioria de trabalhadores para aceitar um regime de flexibilização de tempo de trabalho se sobreponha às situações específicas de cada trabalhador individualmente considerado.

Subjaz aos dois institutos uma ideia de solidariedade que justifica a subordinação de interesses individuais ao interesse coletivo em articulação com o interesse da boa gestão empresarial.”.

Esta consideração parte de fundamentos arguidos também pelo TC num acórdão diferente, Ac. nº 338/2010, referente à adaptabilidade grupal, para justificar a constitucionalidade do regime. Mais de 3 anos depois o TC recupera estes fundamentos para justificar a constitucionalidade do banco de horas grupal. Acreditamos que mais de 15 anos depois, o legislador se tenha socorrido desta falsa pretensão de solidariedade para revogar o banco de horas grupal por referendo e manter no nosso ordenamento jurídico uma modalidade que, mais uma vez, só é benéfica para o empregador.

Apelidamo-la de falsa pretensão de solidariedade porque uma pessoa, quando é solidária, dispõe-se voluntariamente a ajudar o outro, sendo a palavra-chave aqui, *voluntariamente*. Não se trata de uma obrigação. Para clarificar o conceito, valemo-nos da definição da Infopédia⁷², que caracteriza a solidariedade como o “sentimento que leva a prestar auxílio a alguém” ou como “adesão ou apoio a uma causa, a um movimento ou a um princípio”, formulações que pressupõem sempre uma decisão livre, e não uma imposição.

Tendo o banco de horas grupal por referendo sido revogado, todos os artigos subsequentes foram revogados, mantendo-se apenas os nrs. 13 e 14, intactos. Portanto não nos suscitam comentários, uma vez que já os fizemos anteriormente.

⁷² *Vd.* Infopédia, s.v. “solidariedade”, disponível em: <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/solidariedade> consultado em 12 de setembro de 2025.

CAPÍTULO VII

Proposta de alteração aos artigos referentes ao banco de horas

7.1. Banco de Horas por regulamentação coletiva

Artigo 208.º

Banco de horas por regulamentação coletiva

1 - Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2 - O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

3 - O tempo de trabalho prestado para além dos limites previstos no número anterior é considerado trabalho suplementar, sendo remunerado como tal.

4 - Os períodos referidos no nº2 são proporcionais no caso do trabalho a tempo parcial

5 - O limite anual referido no número anterior pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho caso a utilização do regime tenha por objetivo evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esse limite ser aplicado durante um período de até 12 meses.

6 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho deve regular:

a) A compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante, pelo menos, uma das seguintes modalidades:

i) Redução equivalente do tempo de trabalho;

ii) Pagamento em dinheiro, com os acréscimos legalmente previstos para trabalho suplementar;

b) A antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho adicional, não podendo ser inferior a 3 dias.

c) O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução.

7 - Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

7.2. Banco de Horas Individual

Artigo 208.º-A

Banco de horas individual

1 - O regime de banco de horas pode ser instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano, e devendo o mesmo acordo regular os aspetos referidos no n.º 6 do artigo 208.º e incluir um período de referência que não pode exceder 4 meses.

2 - O tempo de trabalho prestado para além dos limites previstos no número anterior é considerado trabalho suplementar, sendo remunerado como tal.

3 - Os períodos referidos no n.º2 são proporcionais no caso do trabalho a tempo parcial

4 - O acordo que institua o regime de banco de horas pode ser celebrado mediante proposta, por escrito, do empregador.

5 - O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho com a antecedência mínima de 3 dias.

6 - O período de referência tem a duração de 3 meses.

7 - No final do período de referência, considera-se saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

8 - Quando houver saldo positivo a favor do trabalhador, as horas não compensadas são remuneradas em dinheiro, nos termos aplicáveis ao pagamento do trabalho suplementar.

9 - Nas situações em que se verificar um saldo positivo a favor do empregador, o tempo em falta será pago com base no valor da hora da remuneração base, se ficar demonstrado que a compensação de horas não ocorreu por responsabilidade do trabalhador.

10 - O regime jurídico previsto nos números anteriores mantém-se até ao termo do período de referência em execução à data da entrada em vigor de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que incida sobre a matéria.

11 - Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

7.3. Banco de Horas grupal

Artigo 208.º-B

Banco de horas grupal

1 - O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o regime de banco de horas previsto no artigo 208.º pode prever que o empregador o possa aplicar ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica quando se verificarem as condições referidas no n.º 1 do artigo 206.º

2 - O regime de banco de horas pode ainda ser instituído e aplicado ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, desde que aprovado em referendo pelos trabalhadores a abranger, nos termos dos números seguintes.

3 - No caso previsto no número anterior, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo o limite de 150 horas por ano.

4 - O tempo de trabalho prestado para além dos limites previstos no número anterior é considerado trabalho suplementar, sendo remunerado como tal.

5 - Os períodos referidos no nº2 são proporcionais no caso do trabalho a tempo parcial

4 - Para efeitos do n.º 2, o empregador elabora o projeto de regime de banco de horas, o qual deve regular:

- a) O âmbito de aplicação, indicando a equipa, secção ou unidade económica a abranger e, nestas, os grupos profissionais excluídos, se os houver;
- b) O período, não superior a quatro anos, durante o qual o regime é aplicável;
- c) Os aspetos referidos no n.º 4 do artigo 208.º

5 - Para efeitos do n.º 2, o empregador publicita o projeto de regime de banco de horas nos locais de afixação dos mapas de horário de trabalho e comunica-o aos representantes dos trabalhadores e ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do referendo.

7 - Havendo alteração na composição da equipa, secção ou unidade económica, o disposto no número anterior aplica-se enquanto os trabalhadores que permanecem forem pelo menos 65% do número total dos trabalhadores abrangidos pela proposta de referendo.

8 - A realização do referendo encontra-se regulada em legislação específica, nomeadamente nos artigos 32.º-A e 32.º-B da Lei n.º 105/2009, sendo o segundo aplicável às microempresas.

9 - Caso o número de trabalhadores abrangidos pelo projeto de regime de banco de horas seja inferior a 10, o referendo é realizado sob a supervisão do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

10 - A aplicação do regime do banco de horas cessa se, decorrido metade do período de aplicação, um terço dos trabalhadores abrangidos solicitarem ao empregador novo referendo e o mesmo não for aprovado nos termos do n.º 6, ou não for realizado no prazo de 60 dias.

11 - No caso referido no número anterior, 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.

12 - Caso o projeto de regime de banco de horas não seja aprovado em referendo, o empregador só pode realizar novo referendo um ano após o anterior.

13 - Constitui contraordenação grave a prática de horário de trabalho em violação do disposto neste artigo.

7.4. Registo de Banco de Horas

Artigo 209.º

Registo de Banco de Horas

- 1 - O registo do banco de horas é obrigatório em todas as modalidades.
- 2 - O empregador deve ter um registo de banco de horas em que, antes do início da prestação de trabalho em regime de banco de horas e logo após o seu termo, são anotadas as horas em que cada uma das situações ocorre.
- 2 - O trabalhador deve visar o registo a que se refere o número anterior, quando não seja por si efetuado, imediatamente a seguir à prestação de banco de horas.
- 4 - O trabalhador que realize prestação de trabalho em regime de banco de horas no exterior da empresa deve visar o registo, imediatamente após o seu regresso à empresa.
- 5 - Do registo deve constar a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho em regime de banco de horas.
- 6 - A violação do disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha prestado atividade fora do horário de trabalho, o direito a retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar.
- 7 - O registo de banco de horas é obrigatoriamente efetuado em suporte documental em papel, devendo cada registo ser assinado, no momento do seu preenchimento, pelo trabalhador e pelo empregador ou seu representante, não sendo válido sem ambas as assinaturas. O registo deve estar permanentemente atualizado, sem emendas ou rasuras não ressalvadas, e permitir a sua consulta imediata.
- 8- O registo das horas de redução obedece ao disposto no número anterior, devendo indicar a data, o número de horas e o saldo acumulado.
- 9- Qualquer pedido de utilização do regime de banco de horas, seja para prestação de trabalho adicional ou para redução do horário, deve ser formulado por escrito, datado, e assinado pelo trabalhador e pelo empregador ou seu representante, não tendo validade sem ambas as assinaturas.

10 - O trabalhador pode, com uma antecedência mínima de cinco dias, propor ao empregador o dia ou o período em que pretende usufruir do banco de horas ou gozar a compensação do trabalho prestado em acréscimo. O empregador deve, no prazo máximo de dois dias, informar o trabalhador da autorização ou não do solicitado. Caso não autorize a data proposta, deve justificar a recusa por escrito e indicar, no mesmo prazo, nova data para o gozo das horas.

11 - O empregador deve comunicar, nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a relação nominal dos trabalhadores que prestaram banco de horas durante o ano civil anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos artigos 208.º, 208.º-A e 208.º-B, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respetivo sindicato.

12 - O empregador deve manter durante cinco anos relação nominal dos trabalhadores que efetuaram banco de horas, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo dos n.º 2 do 208.º, n.º1 do 208.º-A e n.º3 do 208.º-B, e indicação dos dias de gozo dos correspondentes descansos compensatórios.

13 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 2, 3, 5,7, 8, 9 e 11 e constitui contraordenação leve a violação do disposto no n.º 12.

7.5. Limites à aplicação do regime de banco de horas

Artigo 210.º

Limites à aplicação do regime de banco de horas

1 - É vedada a cumulação do regime de banco de horas, individual ou grupal, com quaisquer outros regimes de flexibilização do tempo de trabalho previstos na lei, aplicando-se, sem exceção, a todos os trabalhadores.

2 - Excetua-se a aplicação do regime, em todas as suas modalidades, nas seguintes situações:

a) Trabalhador abrangido por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime ou, relativamente ao regime referido no n.º 1 do artigo 208.º-B, a trabalhador representado por

associação sindical que tenha deduzido oposição a portaria de extensão da convenção coletiva em causa;

b) Trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica;

c) Trabalhador com filho entre os três e os seis anos, que apresente declaração de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar assistência;

d) Trabalhador a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidado informal não principal, nos termos da legislação aplicável, mediante apresentação do respetivo comprovativo;

e) Trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento, em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

f) Outras categorias expressamente previstas na lei como abrangidas por normas de proteção específica ao horário de trabalho, nos termos dos artigos 58.º, 74.º e 87.º, n.º1, alínea a).

7.6. Medidas Complementares

Para além das propostas apresentadas sob a forma de artigos, entende-se que importa considerar ainda duas medidas complementares, de relevância prática e normativa.

A primeira consiste na **regulação do conteúdo das formações de trabalho**, de modo a que estas incluam informação detalhada sobre os regimes de flexibilização do tempo de trabalho, garantindo que todos os trabalhadores compreendam os seus direitos e obrigações, bem como o funcionamento dos instrumentos legais que permitem a adaptação do horário laboral.

A segunda proposta prende-se com a **obrigatoriedade de um anexo ao contrato de trabalho** sempre que, no momento da sua assinatura, já se encontre implementado algum regime de flexibilização do tempo de trabalho. Este anexo teria por objetivo explicar de forma clara e sistemática o regime adotado, garantindo ao trabalhador maior transparência, previsibilidade e segurança jurídica relativamente aos direitos e deveres decorrentes do seu horário de trabalho.

CONCLUSÃO

O estudo do banco de horas em Portugal revela-se complexo, resultado de uma evolução histórica marcada pela tentativa de conciliar interesses empresariais e laborais. Desde as primeiras regulamentações, observa-se um esforço de institucionalizar mecanismos de flexibilidade, garantindo simultaneamente alguma segurança jurídica aos trabalhadores. No entanto, a experiência prática demonstra que estas normas nem sempre traduzem proteção efetiva, deixando lacunas significativas quanto à previsibilidade do trabalho, à compensação adequada e à fiscalização, mostrando que a letra da lei nem sempre se traduz em concretização real no dia a dia laboral.

A regulação do tempo de trabalho em Portugal encontra-se fortemente influenciada por normas e princípios europeus e internacionais, que estabelecem limites à duração do trabalho, períodos mínimos de descanso e condições de previsibilidade e segurança laboral. Diretivas da UE, a Carta Social Europeia, a Convenção n.º 1 da OIT, bem como a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, sublinham a centralidade da proteção da saúde, da dignidade e da retribuição justa dos trabalhadores, servindo de referência para a avaliação de mecanismos flexíveis como o banco de horas. Nesse contexto normativo, a forma como o banco de horas é implementado na prática torna-se determinante para avaliar a sua legitimidade, eficácia e compatibilidade com os direitos laborais fundamentais.

O banco de horas pode constituir um instrumento legítimo de flexibilidade, desde que implementado com garantias concretas de participação dos trabalhadores, previsibilidade do tempo de trabalho e compensação adequada pelo esforço adicional. A compatibilidade deste regime com os direitos laborais fundamentais depende, portanto, não apenas da sua legalidade formal, mas da forma como é concretizado na prática, garantindo um equilíbrio efetivo entre a organização empresarial e a proteção dos direitos e bem-estar dos trabalhadores. A análise da experiência prática demonstra que a flexibilidade só é legítima quando acompanhada de regras claras, comunicação eficiente e mecanismos de controlo confiáveis, evitando abusos e garantindo que os direitos dos trabalhadores não sejam comprometidos.

O Direito Coletivo do Trabalho regula as relações entre empregadores e/ou seus representantes e organizações representativas de trabalhadores, assegurando a autonomia coletiva e a criação de normas jurídicas através da negociação coletiva, produzindo convenções coletivas de

trabalho. Pilar central deste ramo é o princípio da liberdade sindical, consagrado na Constituição e em instrumentos internacionais, que garante aos trabalhadores o direito de se organizar, filiar-se ou não a sindicatos e assegurar autonomia às próprias organizações na gestão democrática da sua atividade. Este quadro sustenta a atuação sindical em Portugal, marcada pelo pluralismo, onde os sindicatos desempenham um papel essencial na negociação, fiscalização da lei laboral e defesa dos direitos dos trabalhadores. A força da negociação coletiva, aliada à liberdade sindical, mostra que a proteção dos direitos laborais não depende apenas da lei, mas também da capacidade de organização e intervenção dos trabalhadores e das suas associações.

No que concerne ao banco de horas, observa-se uma clivagem significativa entre as principais centrais sindicais. A CGTP-IN mantém uma rejeição firme, argumentando que o regime intensifica o trabalho, fragiliza direitos e prejudica a retribuição justa, mobilizando publicamente os trabalhadores e denunciando riscos à saúde e à conciliação da vida pessoal e profissional. Em contraste, a UGT adota uma postura mais flexível, aceitando o banco de horas desde que enquadrado em negociação coletiva e com salvaguardas, privilegiando um registo técnico e racional. Esta diferença de estratégias evidencia não apenas leituras distintas do regime, mas também formas divergentes de ação sindical: uma centrada na mobilização e visibilidade pública, a outra na negociação e ajustamento técnico, refletindo os desafios e dinâmicas da negociação coletiva em Portugal. Esta divergência de estratégias sindicais reflete-se, na prática, na forma como as empresas implementam o banco de horas, podendo resultar em interpretações mais flexíveis ou mais restritivas do regime e impactando diretamente a experiência quotidiana dos trabalhadores.

A experiência prática demonstra que a aplicação do banco de horas frequentemente se afasta da letra da lei, revelando lacunas significativas entre o enquadramento normativo e a realidade quotidiana. Problemas como comunicação deficiente, disponibilização limitada e desatualizada dos CCT, incumprimento de prazos de antecedência, acumulação excessiva de horas e registos pouco fiáveis comprometem a previsibilidade, transparência e proteção efetiva dos trabalhadores, permitindo interpretações abusivas e decisões unilaterais da gestão. Estes problemas evidenciam que, mesmo quando existe um enquadramento normativo detalhado, a efetividade do regime depende fortemente da implementação prática e da diligência dos responsáveis pelo seu cumprimento, reforçando a necessidade de atenção constante à proteção dos direitos laborais.

Esta análise reforça a necessidade de mecanismos mais rigorosos de comunicação, fiscalização e registo, assim como de formação adequada para trabalhadores e gestores, de modo a garantir que a flexibilização do tempo de trabalho seja efetivamente compatível com a proteção dos direitos laborais e com uma gestão responsável do tempo de trabalho. Em suma, a aplicação concreta do banco de horas deve ser avaliada não apenas pelo enquadramento jurídico formal, mas também pela sua tradução na prática diária, assegurando transparência, previsibilidade, segurança e equilíbrio entre os interesses empresariais e a salvaguarda dos direitos e bem-estar dos trabalhadores.

BIBLIOGRAFIA

ALVES, Maria Luísa Teixeira, “As Fronteiras do Tempo de Trabalho”, em *Estudos do Direito do Trabalho*, 1.^a Edição, Coimbra Editora, Julho de 2011.

ALVES, Maria Luísa Teixeira, *El cumplimiento de la Carta Social Europea en matéria de salários – un estudio comparado de los ordenamentos laborales portugués, español e italiano*, Atelier Libros Juridicos, Directores Joan Manuel Trayter Jiménez e Belén Noguera de la Muela, 2014

FALCÃO, David, “Banco de Horas: a Escravatura Legal no Código do Trabalho Português (Lei N.º 7/2009)”, in *Revista Julgar on-line*, Janeiro de 2012, p. 5, disponível em www.julgar.pt, consultado no dia 30/10/2024.

FALCÃO, David e TOMÁS, Sérgio Tenreiro, “Banco de Horas – Mais trabalho e Menos Euros”, in *Revista Eletrónica de Direito*, N.º 3, Universidade do Porto, Faculdade de Direito, Outubro de 2015, disponível em www.cije.up.pt, consultado no dia 30/10/2024.

FALCÃO, David e TOMÁS, Sérgio Tenreiro, “Limites e Exceções ao Período Normal de Trabalho” in *Revista Julgar on-line*, Maio de 2015, disponível em <http://julgar.pt>, consultado no dia 30/10/2024.

FERNANDES, Sofia Gomes de Sousa, *O Banco de Horas e as Implicações para os Direitos dos Trabalhadores*. ISCTE-IUL, 2018. Tese de Mestrado.

FERNANDES, Tiago Pimenta, “As Recentes Alterações Legislativas em Matéria de Tempo de Trabalho à Luz das Regras da OIT”, em *Transformações Recentes do Direito do Trabalho Ibérico – Livro Razão*, Coord. Francisco Liberal Fernandes e Maria Regina Redinha, Ed. UP – Universidade do Porto, Porto, Julho de 2016.

GOMES, Júlio, “Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei nº23/2012 de 25 de junho”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 72, vol. II, III, Abr./Set., Lisboa, Ordem dos Advogados, 2012.

GOMES, Júlio, “Nótula sobre o banco de horas no Código do Trabalho de 2009 e o trabalho prestado em dia de descanso obrigatório e em dia de feriado”, in *Revista do Ministério Público*, 125, Janeiro-Março de 2011.

LEAL AMADO, João, ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes, SANTOS, Catarina Gomes, MOREIRA, Teresa Coelho, *Direito do trabalho: relação individual*, Almedina, Novembro de 2019.

LEITE, Jorge, “A reforma laboral em Portugal”, in Revista da Faculdade de Direito da Universidade Lusófona do Porto, p.27, disponível em <http://revistas.ulusofona.pt/index.php/rfdulp/article/view/3880/2603>, consultada a 28/08/2025.

LIBERAL FERNANDES, Francisco, “Breves considerações sobre o acórdão n.º 602/2013 do Tribunal Constitucional”, in *Revista Eletrónica de Direito*, N.º 1, Fevereiro de 2014, Universidade do Porto, Faculdade de Direito, disponível em www.cije.up.pt, consultado no dia 11/06/2020.

LIBERAL FERNANDES, Francisco, “O Tempo de Trabalho num Mundo em Transformação”, em *Transformações Recentes do Direito do Trabalho Ibérico – Livro Razão*, Coord. Francisco Liberal Fernandes e Maria Regina Redinha, Ed. UP – Universidade do Porto, Porto, Julho de 2016.

LOBO, Bernardo Xavier, *Manual de Direito do Trabalho*, 4ª ed., Lisboa, Rei dos Livros, 2020.

MIGUEL MONTEIRO, Luís, “Adaptabilidade e Banco de Horas”, in *Prontuário de Direito do Trabalho, II*, Diretor João Manuel da Silva Miguel.

MONTEIRO FERNANDES, António, *Direito do Trabalho*, 20ª ed., Coimbra, Almedina, 2020.

MONTEIRO FERNANDES, António, *Direito do Trabalho*, 22.ª ed., Coimbra, Almedina, Setembro, 2023.

MONTEIRO FERNANDES, António, *Escritos de Direito do Trabalho*, 1.ª ed., Coimbra, Almedina, 2018.

MONTEIRO FERNANDES, António, “A Reforma Laboral de 2012 - Observações em torno da Lei 23/2012”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 72, vol. II/III, Abr./Set., Lisboa, Ordem dos Advogados, 2012.

NUNES, Jorge Miguel Marcelino, *Banco de Horas: Análise de um Regime Singular*. ISCTE-IUL, 2020. Tese de Mestrado.

NUNES DE CARVALHO, António, “Adaptabilidade do Tempo de Trabalho – Tópicos de Reflexão”, in *II Jornadas de Direito do Trabalho – Memórias, Edição/Coordenação Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional*, Outubro de 2018.

NUNES DE CARVALHO, António, “Notas sobre o Regime do Tempo de Trabalho na Revisão do Código do Trabalho”, in *Código do Trabalho*, 1.^a Edição, Coimbra Editora, Abril de 2011.

OLIVEIRA CARVALHO, Catarina de, “A Adaptabilidade e o Banco de Horas à Luz do Direito Europeu e Internacional”, em *Tempo de Trabalho e Tempos de não Trabalho – O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional*, Estudos APODIT 4, AAFDL, Fevereiro de 2018.

OLIVEIRA CARVALHO, Catarina de, “A Desarticulação do Regime Legal do Tempo de Trabalho”, in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, Coord. de Catarina de Oliveira Carvalho e Júlio Vieira Gomes, Coimbra Editora, 1.^a Edição, Março de 2011.

OLIVEIRA CARVALHO, Catarina de, “A Organização e a Remuneração dos Tempos de Trabalho: em Especial o Banco de Horas”, em *I Conferência Luso-Espanhola de Direito do Trabalho e Reforma Laboral em Portugal e Espanha*, Coord. de José João Abrantes, Almedina, Novembro de 2016.

OLIVEIRA CARVALHO, Catarina de, “O Impacto da Jurisprudência do Comité Europeu de Direitos Sociais em Matéria Laboral no Ordenamento Jurídico Português”, in *Lex Social - Revista jurídica de los Derechos Sociales*, Monográfico 1, Vol. 7, 2017, disponível em <https://repositorio.ucp.pt/>, consultado em 17/06/2025.

PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Tratado de Direito do Trabalho Parte I – Dogmática Geral*, Edições Almedina, Setembro de 2015.

PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*, Almedina, 5.^a Edição, Maio de 2014.

PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Tratado de Direito do Trabalho – Parte III – Situações Laborais Coletivas*, 2.^a Edição, Almedina, Março de 2015.

REBELO, Glória, “Do Banco de Horas Individual”, em *Para Jorge Leite – Escritos Jurídico Laborais, Vol. I*, 1.ª Edição, Coord. de João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha, Coimbra Editora, Outubro de 2014.

REBELO, Glória, “O banco de horas grupal”, in *Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Manuel Pita*, Coimbra, Almedina, 2022, pp. 197-218.

REBELO, Glória, *Estudos de Direito do Trabalho*, 1ª ed., Lisboa, Edições Sílabo, 2019.

VERDASCA, Daniela Vieira, *Adaptabilidade do Tempo de Trabalho, Banco de Horas e Horário Concentrado*. Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2016.