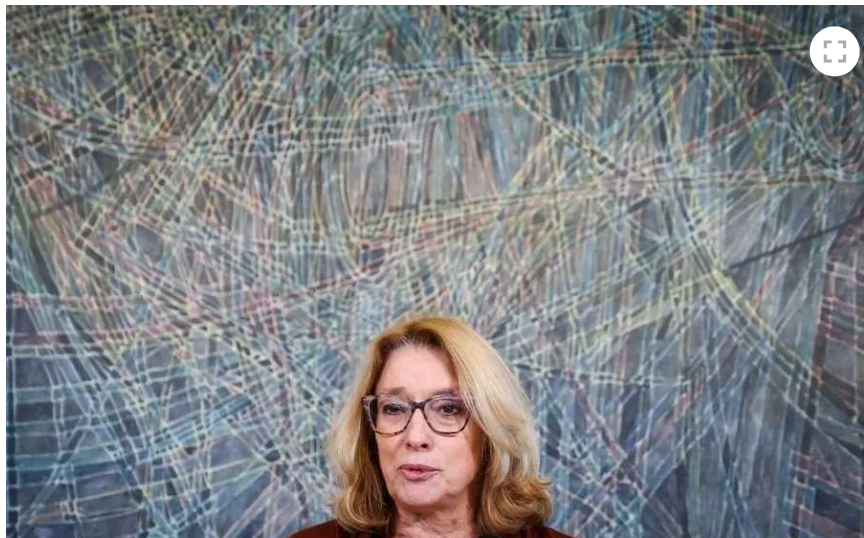


Banco de horas individual regressa com adesão tácita

Proposta do Governo recupera a figura que permite aumentar o período normal de trabalho sem custos com horas extraordinárias por negociação direta com o trabalhador. Presume-se que este adere se não se opuser a regulamento interno da empresa.



A proposta de Rosário Palma Ramalho volta a concertação social depois da apresentação do orçamento.

Rodrigo Antunes / Lusa_EPA

Catarina Almeida Pereira

SEGUIR

02 de Outubro de 2025 às 23:30

Sete anos depois da forte contestação das associações patronais ao fim do banco de horas por negociação individual e direta com o trabalhador, o Governo propõe o regresso da figura introduzida no programa de ajustamento e revogada em 2019. No anteprojeto, que está a ser discutido pelos parceiros sociais, **prevê-se que o banco de horas individual se possa aplicar por acordo expresso do trabalhador ou por adesão tácita a regulamento interno da empresa**, explicam os especialistas ouvidos pelo Negócios.

O banco de horas permite aumentar o período normal de trabalho sem os custos adicionais das horas extraordinárias. O tempo adicional pode ser compensado com uma redução futura das horas de trabalho, com dias de férias, ou em dinheiro, pelo valor de uma hora normal.

Os defensores da figura sustentam que é fundamental para a flexibilidade da gestão das empresas, em especial quando as necessidades de serviço e produção não são antecipáveis, considerando que a negociação individual com o trabalhador é necessária porque a figura não terá sido aceite na mesa de negociações de muitas convenções coletivas. Os críticos defendem que compromete a conciliação, por permitir aumentar o horário de trabalho com pouca antecedência e sem compensação adicional, sublinhando que o acordo individual deixa o trabalhador mais desprotegido.

Embora tanto a introdução do banco de horas individual como a sua retirada tenham tido por base acordos tripartidos (governos, patrões e UGT), as quatro confederações patronais (CAP, CCP, CIP, CTP) estão no primeiro grupo e, a avaliar pelas mais recentes posições, as duas confederações sindicais (CGTP e UGT) estão no segundo.

A figura foi introduzida em 2009, nas alterações ao Código do Trabalho de Vieira da Silva, mas apenas quando estabelecida em negociação coletiva, com acordo formal entre as associações de empregadores e sindicais, permitindo esticar o tempo de trabalho até quatro horas por dia e atingir 60 por semana, hipótese que se manteve e se manterá. Em 2012, surgiu o banco de horas por negociação individual e direta entre empregador e trabalhador, permitindo o aumento do período normal de trabalho em duas horas por dia até 50 por semana (150 por ano) com possibilidade de aceitação por acordo expresse ou tácito (se não houvesse resposta em 14 dias). A possibilidade de entendimento direto e individual foi revogada nas alterações de 2019.

Assim, o banco de horas “**existe na legislação atual, mas apenas com base em previsão expressa de uma convenção coletiva ou num referendo realizado entre todos** os trabalhadores interessados”, resume António Monteiro Fernandes, professor convidado de Direito do Trabalho da Nova School of Law, a faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, e antigo membro e presidente da comissão que fez o estudo prévio à revisão do Código do Trabalho de 2009.

Modelo antigo com novos contornos

Agora, no anteprojeto da ministra Rosário Palma Ramalho, o Governo recupera o banco de horas individual com o mesmo aumento do período normal de trabalho até duas horas por dia e 50 horas por semana, com o limite de 150 horas por ano.

Tal como explica Mariana Paiva, associada coordenadora de laboral da PLMJ, a nova proposta admite “**tanto o acordo [individual] expresse como a adesão a regulamento interno da empresa**”. Neste último caso, a vontade do trabalhador “pode ser expressa ou tácita, sendo que **se presume ter havido adesão tácita se o trabalhador não se opuser por escrito no prazo de 21 dias a contar da divulgação do regulamento**”. É o que prevê a lei laboral, que também explica que o regulamento é elaborado pelo empregador, ouvidos os representantes dos trabalhadores.

Em princípio, o acordo deve regular a forma de compensar as horas adicionais (em tempo ou dinheiro) e a antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho. Outras novidades prendem-se com o facto de se estabelecer uma **antecedência mínima de 3 dias** (exceto em caso de força maior ou prejuízos graves, em que como explica a advogada será “logo que possível”) e de ficar clarificado que **o período de referência do banco de horas tem a duração de quatro meses**. Por outro lado, fica definido que “**caso exista saldo a favor do trabalhador, o total de horas não compensadas é pago em dinheiro**”, sem o acréscimo do trabalho suplementar, concluem os juristas ouvidos.

Uma proposta, duas apreciações

Os dois especialistas contactados consideram que o mais relevante é, de facto, a recuperação do banco de horas por negociação individual, mas divergem na apreciação global que fazem.

Para a advogada Mariana Paiva, com a proposta “**confere-se, novamente, liberdade às partes para encontrar a melhor forma de organização do trabalho**, sendo certo que o trabalhador não perde garantias, na medida em que o regime apenas será aplicável com o seu acordo expresse ou aceitação tácita”.

Já o professor António Monteiro Fernandes considera que o banco de horas é em si um mecanismo com “grandes vantagens para o empregador” que “pode dispor de horas a mais à medida que delas necessite por um custo igual ao das horas normais”, com desvantagens para o trabalhador na organização da vida pessoal e em contrapartida económica, devendo por isso decorrer de “efetiva negociação”. “O acordo individual, inclusivamente tácito, que agora se pretende recuperar, e o banco de horas grupal baseado em acordos individuais, envolve a **opção pelo risco de colocar a matéria sobre o domínio absoluto da vontade unilateral do empregador**”, agravando esse “desequilíbrio”.

No banco de horas grupal, que permite a implementação a uma equipa ainda que nem todos concordem, e que foi ajustado quando o individual terminou, embora com exigência de referendo, a percentagem de aceitação exigida sobe de 65% para 75%, mas cai a exigência do procedimento com voto secreto (ver texto complementar).

A proposta prevê ainda que o banco de horas individual se sobreponha até ao fim dos quatro meses quando entrar em vigor convenção coletiva.

O Governo mantém a norma que prevê que a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em banco de horas, adaptabilidade ou horário concentrado.

“Confere-se, novamente, liberdade às partes para encontrar a melhor forma de organização do trabalho. O trabalhador não perde garantias, na medida em que o regime apenas será aplicável com o seu acordo expresso ou aceitação tácita.

Mariana Paiva, associada coordenadora de Laboral da PLMJ.

“O acordo individual, inclusivamente tácito, que agora se pretende recuperar, e o banco de horas grupal baseado em acordos individuais, envolve a opção pelo risco de colocar a matéria sobre o domínio absoluto da vontade unilateral do empregador.

António Monteiro Fernandes, professor de Direito do Trabalho da Nova Law School

LEIA TAMBÉM

[Greve alargada a mais três setores e contratos a prazo a três anos](#)

[Governo quer alargar por várias vias os contratos a prazo. Como?](#)

[Governo quer simplificar despedimentos por justa causa](#)

LEIA TAMBÉM

[Despedimentos ilegais: reintegração pode ser excluída em todas as empresas e funções](#)

[Governo quer impedir que pais recusem trabalho ao fim de semana](#)

Obrigado por apoiar o nosso jornalismo.

No Negócios temos como missão disponibilizar informação económica fiável, atual e relevante. E se a batalha pela relevância é uma responsabilidade que nos cabe, no novo enquadramento do setor a capacidade de continuarmos a desempenhar o nosso papel depende cada vez mais do investimento do leitor. Agradecemos a sua confiança. Vamos continuar a trabalhar para a merecer.

C•STUDIO

[Sociedade Ponto Verde entra numa nova era](#)

[Dicas para obter um crédito pessoal com condições favoráveis e rápidas](#)

[Elegância sem limites: conheça o novo HUAWEI Watch GT 6](#)

[Descoberto o truque secreto para poupar em combustíveis, contas da casa e até viagens](#)

[The Collective: Um ano a gerar impacto na Kaizen Gaming](#)