

# negócios

negocios.pt

Quarta-feira, 19 de novembro de 2025 | Diário - Ano XXIII | N.º 5029 | € 2,00  
Diretor: Diana Ramos | Diretor Adjunto: Celso Filipe

MARIA JOÃO CARIOCA CO-CEO E CFO DA GALP  
"A energia tem de ser adequada  
à leitura geopolítica"



SUSTENTABILIDADE 20 & 21



## Financiar habitação a 100% divide banqueiros

Venda do Novo Banco, Centeno no BCE e supervisão mais leve foram os temas que marcaram a conferência Banca do Futuro.

PRIMA FOLHA | CINEMA 6 | 11

Knowledge. Results.  
Delivery.

### BA&N

Communications Consultancy

www.ban.pt

## Alojamento Local 6 freguesias de Lisboa passam a ter contenção absoluta

As medidas do novo regulamento proposto por Carlos Moedas abrangem também nove bairros da capital.

ECONOMIA 14

## Governo insiste em retomar banco de horas individual

Nova proposta deixa cair este instrumento no plano grupal, mas quer recuperar a negociação direta entre o empregador e o trabalhador. UGT tem hoje uma reunião com a ministra Rosário Palma Ramalho.

EMPREGO 12 & 13

**Rede energética**  
Exceção de Sines alargada após "boom" de pedidos

ENERGIA 10 & 11

**Bolsa**  
Grão-Pará deixa de estar cotada ao fim de 53 anos

MERCADOS 12 & 13

**Criptoativos**  
Bitcoin abaixo dos 90 mil dólares faz soar alarmes

MONEDA DIGITAL 6

## idealista

A app imobiliária líder em Portugal

## ECONOMIA

CÓDIGO DO TRABALHO

# Governo deixa cair banco de horas grupal mas não desiste do individual

Nova proposta deixa cair o banco de horas grupal, que por votação secreta permite aplicação a toda uma equipa ainda que os restantes 35% não concordem. Mas não desiste de recuperar o banco de horas por negociação individual, que admite adesão tácita por regulamento, aligeirando requisitos para a divulgação deste documento.

CATARINA ALMEIDA PEREIRA  
catarina@estrategiasnegocios.pt

**N**a proposta que entregou depois de a UGT ter anunciado a intenção de avançar para uma greve geral com a CGTP, o Governo deixa cair o banco de horas que atualmente depende de um referendo. No entanto, não desiste da reintrodução do banco de horas por negociação individual, uma das medidas mais contestadas pelos sindicatos, que como explicou recentemente ao Negócios vários advogados poderá ser aplicado por adesão tácita a regulamento interno da empresa. A nova

proposta prevê que este documento possa tanto ser afixado no local de trabalho como divulgado através da intranet da empresa.

O banco de horas permite aumentar o período normal de trabalho com pouca antecedência e sem pagamento de horas extraordinárias, sendo que 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 (sem acréscimo).

Atualmente, está previsto por negociação coletiva, o que significa que depende de um acordo formal entre associações patronais e sindicais, permitindo esticar o tempo de trabalho até quatro horas por dia e atingir 60 por semana, possibilidade que se manterá.

Mais controverso é o banco de horas por negociação individual, que foi introduzido durante o programa de ajustamento da troika, revogado em 2019, e é recuperado pelo Governo, que prevê que por negociação direta com o trabalhador o período normal de trabalho pode ser estendido até duas horas atingindo 50 por semana, com o limite de 150 horas por ano. O anteprojeto admite que a adesão do trabalhador seja expressa ou, através de regulamento da empresa, de forma tácita, se o trabalhador não se opuser por escrito no prazo de 21 dias a contar da sua divulgação.

A proposta que o Governo entregou na semana passada mantém a reintrodução do banco de horas individual. O que muda é a

regra relativa à forma de publicação do regulamento. Se o anteprojeto de julho previa que divulgação de vários documentos – como o regulamento, o mapa de horário de trabalho, a alteração do horário, ou a convocação coletiva aplicável – fossem disponibilizados tanto em suporte físico como na intranet o novo documento segue uma das propostas da Confederação Empresarial (CIEP) e determina antes que tal possa ser feito de forma alternativa (ou de uma forma ou de outra).

Por outro lado, na redação proposta pelo Governo, o banco de horas individual terá o período de referência de quatro meses e estabelece que, havendo saldo no final desse período, este tenha obrigatoriamente de ser pago em dinheiro

ou que de acordo com a nova proposta será aplicado aos salários dos últimos doze meses que existam à data de entrada em vigor do diploma, que ainda terá de passar pelo Parlamento.

Já o banco de horas grupal pode ser estendido a todos os trabalhadores de um grupo ou secção, ainda que 35% estejam contra. A lei em vigor exige que tal seja feito por um referendo que exige voto secreto. Se no anteprojeto o Governo deixava cair o referendo, subindo o limiar de votos favoráveis de 65% para 75%, na nova proposta o banco de horas grupal cai. Dados oficiais revelaram que o banco de horas grupal ganhou relevância quando, em 2019, o individual foi revogado. Agora, poderá acontecer o inverso. ■

## TOME NOTA

## Férias, despedimentos, horários: os avanços e recuos na lei laboral

Nova proposta recua nas limitações ao horário flexível mas mantém o essencial do banco de horas e da flexibilização dos despedimentos, trava subsídios em duodécimos e facilita redução de salário por acordo com o trabalhador. Negociações bilaterais prosseguem esta quarta-feira com a UGT.

## DESPEDIMENTOS

Na nova proposta Governo deixa intacta a regra que generaliza a possibilidade de não reintegração do trabalhador quando o despedimento é considerado ilícito: o que atual lei permite para

as microempresas e os cargos de direção o anteprojeto estende a todos os cargos e empresas, uma mudança muito valorizada pelas confederações patronais. A nova proposta do Governo continua a simplificar os despedimentos por justa causa, deixando cair a instrução (a fase em que o trabalhador pode indicar testemunhas e pedir para o empregador ter em conta as suas provas, antes de o despedir) no caso das micro e pequenas empresas, ou seja, das empresas que têm até 49 trabalhadores. Face ao anteprojeto apresentado em julho, o Governo retira as grandes empresas (as que têm entre 50 e 249 trabalhadores), mas face à lei em vigor o processo é simplificado para as micro e para as pequenas empresas. Por outro lado, também não altera o artigo do anteprojeto que volta a autorizar "outsourcing", para as mesmas funções, nos doze meses após um despedimento coletivo ou extinção de posto de trabalho. Na nova proposta compensações passam de 14 para 15 dias de retribuição base por ano de antiguidade (até à troika era em 10), apenas em relação ao trabalho prestado para futura.

## BANCO DE HORAS

Na nova proposta o Governo não altera o artigo que proíbe em julho para reintroduzir o banco de horas individual por negociação direta com o trabalhador, tal como reclamavam todas as confederações patronais. Esta figura permite aumentar o período normal de trabalho sem os custos adicionais das horas extraordinárias, compensando o tempo adicional com uma redução futura das horas de trabalho, dias de férias, ou em dinheiro (pelo valor de uma hora normal). No caso do banco de horas individual, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas por dia e 50 horas por semana, com o limite de 150 horas por ano. O anteprojeto prevê que seja introduzido tanto por adesão expressa do trabalhador como por adesão tácita a regulamento e, tal como já tinha sublinhado em entrevista ao Negócios o secretário-geral da UGT, a nova proposta não altera estas regras, muito criticadas pelos sindicatos. Faz cair antes o banco de horas grupal, que atualmente permite que através de



Governo quer recuperar o banco de horas por negociação direta com o trabalhador, respondendo a umas principais reivindicações das empresas.

um referendo, com voto secreto, o banco de horas seja estendido a todos os trabalhadores de uma equipa ainda que 35% não concordem.

#### FÉRIAS

É uma das poucas novidades da proposta que poderá reforçar transversalmente os direitos dos trabalhadores face à legislação em vigor, embora apenas repando o que já acontecia até 2012. Aos 22 dias mínimos de férias previstos no Código do Trabalho o Governo propõe, na nova proposta, acrescentar mais três que ficam dependentes da assiduidade. Explica o documento que a duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano em que as férias se reportam: três dias, se der até uma falta ou dois meios-dias; dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias; um dia de férias até três faltas ou seis meios-dias. São consideradas como período de trabalho efetivo

algumas licenças parentais (as mesmas que o eram até 2012) bem como as faltas para assistência a neto e a licença para assistências a filho.

#### SALÁRIOS E PENSÕES

O novo documento prevê que as pessoas que se reformam antecipadamente, ou pelo regime das muito longas carreiras, possam acumular pensão com salário, sem terem de esperar três anos. Trata-se de uma proposta da Confederação Empresarial. É igualmente da CIP a proposta agora assumida pelo Governo para facilitar a passagem do trabalhador para uma categoria inferior, com redução de salário, caso a Autoridade para as Condições do Trabalho não responda nas 30 dias seguintes. O Governo aceita ainda a proposta das associações patronais para recuar na intenção de garantir subsídios em duodécimos quando o trabalhador assim o decida, deixando agora a possibilidade dependente de acordo com o empregador.

#### PARENTALIDADE

A nova proposta mantém o muito discutido limite de dois anos para a redução de horário associada à amamentação (que atualmente não existe), prevendo que o atestado médico tenha de ser apresentado quando a criança faz um ano e aos 18 meses. Na nova proposta, no caso de horário flexível, o Governo recua e deixa cair a norma que travava a recusa de trabalho, pelos pais, à noite, aos fins de semana e feriados e que contrariava o entendimento do Supremo Tribunal de Justiça (STJ), que tem entendido que o pedido de horário flexível pode incluir dias de descanso. É introduzida no setor privado a jornada contínua, apenas para progenitores com responsabilidades familiares que, com uma pausa de almoço de meia hora, que é considerada tempo de trabalho, pode reduzir o período normal de trabalho em até uma hora por dia. Tal como no horário flexível, empregador pode recusar com base em "exigências imperiosas" ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, remetendo eventuais recusas para a CITE.