

DO FUTURO AO PASSADO: PARA ONDE CAMINHA O TEMPO DE TRABALHO NO ANTEPROJETO “TRABALHO XXI”?



Catarina de Oliveira Carvalho¹
Professora Associada
Universidade Católica Portuguesa, Escola de Direito do Porto

Clique para assistir.



SUMÁRIO: 1. Considerações introdutórias. 2. Organização flexível do tempo de trabalho. 2.1 Banco de horas individual e grupal. 2.2 Isenção de horário de trabalho. 2.3 Eliminação das faltas por luto gestacional. 2.4 Faltas e férias. 2.5 Informação e simplificação administrativa. 2.6 Articulação de fontes: pagamento do trabalho suplementar. 3. Breves considerações conclusivas.

RESUMO: O Anteprojeto “Trabalho XXI” introduz um conjunto de alterações significativas ao regime de organização do tempo de trabalho, propondo novos mecanismos de flexibilidade, redefinindo limites e ampliando o papel da negociação coletiva e da autorregulação empresarial. A presente análise procura identificar as principais mudanças propostas, avaliar a sua coerência sistemática e aferir se estas representam uma evolução alinhada com os desafios contemporâneos do mercado de trabalho ou, pelo contrário, uma reconfiguração que retoma soluções já superadas pelo Direito do Trabalho português e internacional. A partir de uma leitura crítica, o artigo analisa os impactos potenciais do Anteprojeto sobre a proteção do trabalhador, a previsibilidade temporal e a conciliação entre vida profissional e pessoal, questionando se estamos perante um verdadeiro avanço normativo ou perante um regresso a modelos históricos de flexibilidade unilateral.

PALAVRAS-CHAVE: tempo de trabalho; anteprojeto “Trabalho XXI”; banco de horas; isenção de horário de trabalho; faltas por luto gestacional; pagamento de trabalho suplementar.

ABSTRACT: The “Work XXI” Draft Bill introduces a set of significant changes to the organization of working time, proposing new flexibility mechanisms, redefining limits, and expanding the role of

1. Professora Associada da Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Direito, CEID - CRCFL, ccarvalho@ucp.pt, ORCID ID: 0000-0003-4504-582X.

collective bargaining and corporate self-regulation. This analysis seeks to identify the main proposed changes, evaluate their systematic coherence, and assess whether they represent an evolution aligned with the contemporary challenges of the labour market or, conversely, a reconfiguration that reverts to solutions already superseded by the Portuguese and international labour law. Through a critical reading, the article analyses the potential impacts of the Draft Bill on worker protection, temporal predictability, and work-life balance, questioning whether we are facing a true normative advance or a return to historical models of unilateral flexibility.

Keywords: working time, draft bill “Work XXI”, bank of hours, exemption from a work schedule, absences due to pregnancy-related bereavement, payment of overtime.

1 | Considerações introdutórias

O Anteprojeto “Trabalho XXI” foi apresentado em 24 de julho de 2025, após aprovação em Conselho de Ministros, e propõe uma reforma ampla da legislação laboral portuguesa, com impacto em múltiplos institutos regulados no Código do Trabalho e em legislação conexas.

O objetivo declarado é adaptar o regime laboral aos desafios da economia contemporânea, promovendo maior flexibilidade, competitividade e coerência normativa, de acordo com o lema “Flexibilizar para valorizar e crescer”².

Este desiderato flexibilizador não poderia deixar de se refletir no regime da organização do tempo de trabalho, porque é justamente através da modulação dos períodos de trabalho e não trabalho, com possibilidade de ajustamento dinâmico da distribuição dos mesmos, que as entidades empregadoras procuram maximizar a produtividade empresarial e reduzir os custos do trabalho. Contudo, esta opção comporta o risco de intensificação temporal do trabalho, com erosão da previsibilidade dos ritmos laborais e potenciais impactos negativos quer em termos de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, quer mesmo na saúde e segurança dos trabalhadores e no respetivo desempenho profissional.

O presente texto será estruturado em torno dos seguintes aspetos: organização flexível do tempo de trabalho, com particular enfoque no regresso do polémico banco de horas individual e no alargamento do âmbito da isenção de horário de trabalho, regime das faltas e férias (com exclusão da dimensão retributiva des-

2. Ver [Trabalho XXI - Flexibilizar para valorizar e crescer - Anteprojeto de Reforma da Legislação Laboral - XXV Governo Constitucional](#) (acedido em 10.02-2026).

tas últimas), informação e simplificação administrativa e modificação das regras sobre articulação de fontes aplicáveis ao pagamento do trabalho suplementar.

2 | Organização flexível do tempo de trabalho

2.1 Banco de horas individual e grupal

A figura do banco de horas individual foi introduzida no Código do Trabalho por via da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que adicionou o artigo 208.º-A, seguindo o modelo da adaptabilidade individual já regulado no artigo 205.º para o qual o preceito remetia³. Foi revogada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que criou, em sua substituição, o instituto do banco de horas por referendo inserido no âmbito do banco de horas grupal (artigo 208.º-B), figura de contornos e regime pouco claros e de reduzida aplicação prática⁴, mas que aumentou o nível de proteção do trabalhador em face do banco de horas individual.

Com efeito, o banco de horas individual tinha sido alvo de severas críticas por várias ordens de razão. Por um lado, bastava-se com um acordo presumido entre empregador e trabalhadores, opção de bondade discutível numa relação contratual desigualitária, como é, em regra, a relação laboral⁵. Por outro, correspondia a um aumento de protagonismo do contrato de trabalho na modulação do tempo de trabalho em detrimento do papel dominante antes atribuído, nesta matéria, à contratação coletiva, constituindo, por isso, um fator inibitório desta última⁶. Acrescia a circunstância de se permitir que o ‘acordo’ de banco de horas regulasse a forma e os tempos de redução do tempo de trabalho num quando referencial correspondente a um ano, regime passível de violar a Diretiva n.º 2003/88/CE⁷

3. Para mais desenvolvimentos sobre o regime do banco de horas individual e a delimitação de figuras afins, permitimo-nos remeter para C. DE OLIVEIRA CARVALHO, “A organização e a remuneração dos tempos de trabalho: em especial o banco de horas”, *Direito e Justiça (volume especial) - Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Vol. I, Lisboa, Universidade Católica Editora, 2015, pp. 467 ss.

4. Veja-se F. LIBERAL FERNANDES, “O banco de horas grupal na Lei 93/2019”, *Questões Laborais*, n.º 55, 2019, pp. 149 ss.; L. MIGUEL MONTEIRO, “Referendo de banco de horas”, *Revista Internacional de Direito do trabalho*, 2021, n.º 1, pp. 1013 ss., disponível em www.idt.fduisboa.pt.

5. O empregador dirigia aos trabalhadores uma proposta escrita de banco de horas, presumindo-se a aceitação por parte dos últimos se, no prazo de 14 dias a contar do conhecimento, não se opusessem por escrito. Como explicámos noutra trabalho, o legislador atribuiu valor declarativo não só ao silêncio dos trabalhadores – o que é permitido, em termos gerais, pelo artigo 218.º do Código Civil –, como igualmente a qualquer manifestação contrária àquele regime que não se traduzisse num documento escrito. Cf. C. DE OLIVEIRA CARVALHO, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, pp. 467-468, e bibliografia aí citada.

6. Neste sentido, A. MONTEIRO FERNANDES, “A ‘reforma laboral’ de 2012. Observações em torno da Lei 23/2012”, *Revista da Ordem dos Advogados* (ROA), ano 72, 2012, p. 555. De forma similar, J. GOMES, “Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei n.º 23/2012 de 15 de Junho”, *ROA*, ano 72, II/III, 2012, p. 617, refere-se à multiplicação de “interferências na autonomia negocial coletiva”.

7. Diretiva n.º 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho.

por permitir contornar a proibição do cálculo médio do tempo de trabalho (48 horas semanais – artigo 6.º) num período de referência superior a quatro meses (artigo 16.º, al. b)), sem instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (artigos 18.º e 19.º) e para além das situações excecionadas no artigo 17.º⁸.

Estas críticas são tidas em conta na nova configuração do banco de horas individual proposta no Anteprojeto. Assim, o acordo deixa de se poder formar tacitamente ou mediante atribuição de valor declarativo ao silêncio do trabalhador, passando a ser exigido acordo expresso, embora sem exigência de forma escrita. Porém, admite-se, em alternativa, que resulte de previsão em regulamento interno. Ora, neste último caso, o artigo 104.º, n.º 2, presume a adesão do trabalhador quando este não se opõe “por escrito no prazo de 21 dias, a contar do início da execução do contrato ou da divulgação do regulamento, se esta for posterior”, pelo que o silêncio pode valer como consentimento. Ainda assim, a nova proposta afasta-se do regime aplicável à adaptabilidade individual (artigo 205.º), onde basta uma proposta escrita do empregador, presumindo-se a aceitação se não existir oposição escrita nos 14 dias subsequentes ao conhecimento da mesma. Esta quebra da anterior simetria que se verificava entre ambos os institutos é perfeitamente justificada pelo maior potencial disruptivo do banco de horas para o trabalhador.

Adicionalmente, prevê-se um período de referência que não pode exceder quatro meses, à semelhança do que sucede com a adaptabilidade individual (artigo 207.º), limitando a possibilidade de se prolongarem no tempo períodos normais de trabalho diário e/ou semanal elevados (os limites máximos correspondem aos que constavam da Lei n.º 23/2012: 10 horas por dias e 50 horas por semana para um trabalhador com um período normal de trabalho *standard* de 8 horas por dia e 40 horas por semana, admitindo-se mais 150 horas no cômputo anual).

Finalmente, adiciona-se ao artigo 208.º-A um novo número com conteúdo paralelo ao que resulta atualmente do artigo 205.º, n.º 5, para a adaptabilidade: o regime jurídico do banco de horas individual “mantém-se até ao termo do período de referência em execução à data da entrada em vigor de instrumento de regu-

8. Sobre este problema, veja-se as considerações que tecemos em C. DE OLIVEIRA CARVALHO, “A adaptabilidade e o banco de horas à luz do direito europeu e internacional”, in M. R. Palma Ramalho e T. Coelho Moreira (coord.), *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho: o regime nacional de tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional*, Lisboa, AAFDL, 2018, pp. 81 ss. Como assinalámos aqui, o disposto no artigo 211.º (que transpõe o artigo 6.º da Diretiva n.º 2003/88/CE) controla este risco por ser aplicável a todas as situações, com exceção das previstas no respetivo n.º 4.

lamentação coletiva de trabalho” (convenção coletiva ou portaria de extensão) que incida sobre a matéria. Deste modo, o acordo que institui o banco de horas individual caduca no termo do respetivo período de referência e não no momento da entrada em vigor do regime de banco de horas por regulamentação coletiva⁹. Cumpre determinar se este preceito tem ainda por objetivo regular a relação entre as diferentes fontes do regime de banco de horas (instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e contrato de trabalho). Com efeito, o alcance da norma não é linear, como demonstrou a doutrina ao interpretar o regime paralelo do artigo 205.º, n.º 5. Assim, LUÍS MIGUEL MONTEIRO¹⁰ entende que a *ratio* desta norma é somente “evitar que a entrada em vigor de regime de adaptabilidade previsto em regulamentação coletiva, na pendência de período em que o trabalho é calculado em termos médios por força do disposto neste artigo, redunde no aumento do tempo de trabalho ou no prolongamento do intervalo temporal em que a média de quarenta horas deva ser atingida”, sem que decorra desta norma qualquer desvio à regra de articulação de fontes decorrente do artigo 476.º; ou seja, em caso de concurso, o empregador pode ter de recorrer à adaptabilidade individual por ser um regime mais favorável ao trabalhador do que aquele que resulta do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável. Em sentido contrário, LIBERAL FERNANDES defende que o preceito regula a relação entre as fontes da adaptabilidade, atribuindo prevalência ao instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em detrimento do contrato¹¹. Em termos próximos, mas não totalmente coincidentes, NUNES DE CARVALHO entende que a possibilidade de aplicação generalizada do regime convencional de adaptabilidade, atendendo à lógica coletiva inerente à organização dos tempos de trabalho, pode justificar o afastamento da adaptabilidade individual pela convenção¹². Antecipa-se facilmente que este debate se manterá com a entrada em vigor de um regime paralelo no contexto do banco de horas individual, pelo que seria avisado esclarecer o alcance da norma...

As formas de compensação do trabalho prestado ao abrigo do banco de horas

9. Assim, referindo-se, todavia, ao n.º 5 do artigo 205.º, F. LIBERAL FERNANDES, *O tempo de trabalho. Comentário aos artigos 197.º a 236.º do Código do Trabalho [revisão pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho]*, Coimbra, Coimbra Editora, 2012, p. 152.

10. L. MIGUEL MONTEIRO in AAVV. (Pedro Romano Martinez et al.), *Código do Trabalho anotado*, 14.ª ed., Coimbra, Almedina, 2025, pp. 597-598. Em termos similares, pronunciou-se M. R. PALMA RAMALHO, *Direito do trabalho. Parte II – Situações laborais individuais*, 9.ª ed., Coimbra, Almedina, 2023, pp. 483-484.

11. F. LIBERAL FERNANDES, “O regime de adaptabilidade do tempo de trabalho”, in *A reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, p. 335, e *O tempo de trabalho*, pp. 152-153.

12. A. NUNES DE CARVALHO, “Notas sobre o regime do tempo de trabalho na revisão do Código do Trabalho”, in Paulo Morgado de Carvalho (coord.), *Código do Trabalho - A revisão de 2009*, Coimbra, Coimbra Editora, 2011, p. 362, nota 73.

individual devem ser determinadas no acordo, tal como sucedia no revogado artigo 208.º-A, mas eleva-se o nível de proteção do trabalhador, ao definir-se que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho ao abrigo deste regime com uma antecedência mínima de 3 dias, salvo nos casos do n.º 2 do artigo 227.º (motivos de força maior ou equiparados que legitimam a exigência de trabalho suplementar) onde a antecedência será a possível. Recorde-se que o regime revogado não exigia qualquer aviso prévio para a utilização do banco de horas individual, podendo o acordo fixar um aviso residual.

Neste contexto, admite-se, no Anteprojeto, a invocação, pelo trabalhador, de motivo atendível para recusar a prestação de horas ao abrigo deste regime por remissão para o artigo 227.º, n.º 3, *in fine*, solução que também é mais favorável ao trabalhador do que a resultante do regime revogado. Com efeito, como defendemos em trabalho prévio, ao abrigo do anterior regime de banco de horas individual, o trabalhador não poderia invocar motivo atendível para se recusar a prestar as horas do banco nos termos acordados, atendendo ao facto de se estar perante uma obrigação contratualmente definida e não perante uma exigência unilateral do empregador, salvaguardando, evidentemente, o regime das faltas justificadas (artigos 249.º ss.)¹³. Esta possibilidade era admitida pela doutrina em relação ao banco de horas grupal, por se tratar de um regime imposto unilateralmente ao trabalhador, configuração que aproximava o banco de horas grupal do trabalho suplementar (artigo 227.º, n.º 3). A analogia justificava, por um lado, a identificação de uma lacuna e, num segundo momento, a respetiva integração por aplicação do artigo 227.º, n.º 3, 2.ª parte, possibilitando ao trabalhador abrangido por um regime de banco de horas grupal invocar um motivo atendível para recusar a prestação desse trabalho¹⁴.

Ficam por esclarecer algumas das dúvidas assinaladas pela doutrina durante a vigência do primeiro regime de banco de horas individual¹⁵. A primeira prende-se com o direito de o trabalhador receber o subsídio de refeição no caso de a redução equivalente do tempo de trabalho conduzir a dias completos ou meios dias de não trabalho, lacuna que contrasta com a obrigatoriedade, imposta

14. Cf. A. NUNES DE CARVALHO, “Tempo de trabalho”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, ano LIII, 2012, n.ºs 1-2, pp. 33 ss.; J. NUNES VICENTE, “O novo regime do tempo de trabalho”, in *O memorando da “Troika” e as empresas*, Coimbra, Almedina, 2011, p. 131; L. MIGUEL MONTEIRO, in AAVV., *Código do Trabalho anotado*, 9.ª ed., Coimbra, Almedina, 2013, p. 503; J. GOMES, “Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei n.º 23/2012 de 15 de Junho”, p. 582; C. DE OLIVEIRA CARVALHO, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, pp. 484 ss.; Declaração de voto do Conselheiro J. SOUSA RIBEIRO ao Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 602/2013, DR, 1.ª série, n.º 206, de 24/10/2013, p. 6295.

13. Cf. C. DE OLIVEIRA CARVALHO, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, pp. 474.

pelo artigo 205.º, n.º 3, de pagamento do subsídio de almoço na adaptabilidade individual. Em segundo lugar, não resulta expressamente da lei a sujeição do banco de horas ao regime do mapa de horário de trabalho (artigo 215.º)¹⁶, nem a necessidade de o mesmo constar do registo de tempos de trabalho (artigo 202.º)¹⁷, pelo que se ganharia, em termos de segurança jurídica, no esclarecimento desta (in)exigência. Por fim, permanece a incerteza quanto à possibilidade de cúmulo entre o banco de horas e outros institutos flexibilizadores do tempo de trabalho (*v.g.*, isenção de horário de trabalho, horário concentrado). Como referimos em estudo anterior¹⁸, a única afirmação segura que podemos fazer a este propósito é a de que um regime de adaptabilidade não pode ser acumulado com trabalho suplementar, exceto no caso de este último se dever a motivo de força maior (n.º 2 dos artigos 204.º e 205.º), nem com o regime de horário concentrado (artigo 209.º, n.º 2). Poderá o intérprete retirar desta análise legal que em todos os outros casos a acumulação de regimes é possível? Essa solução é defensável¹⁹. Se o legislador teve o cuidado de expressamente negar a possibilidade de acumulação de certos regimes flexibilizadores do tempo de trabalho e nada disse em relação a outros, então, é porque, quanto a estes últimos, não se opõe a qualquer cumulação. Todavia, o resultado a que chegamos é muito pouco coerente em termos de unidade do sistema jurídico. Com efeito, se o banco de horas aumenta significativamente os poderes flexibilizadores do empregador conferidos pelo regime da adaptabilidade, como é que se consegue justificar que o empregador não possa exigir trabalho suplementar a um trabalhador em regime de adaptabilidade (excecionados os casos de força maior) e já o possa fazer a um trabalhador em regime de banco de horas? A mesma pergunta pode ser colocada a propósito do horário concentrado. Se o legislador proíbe uma acumulação menos gravosa para o trabalhador, não deverá proibir a mais gravosa?

Esta recuperação do banco de horas individual obriga a um reajustamento da variante grupal a ele associada e determina a revogação do banco de horas por

15. *Vd.* C. DE OLIVEIRA CARVALHO, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, pp. 472-473, 557, 492-494, e doutrina aí citada.

16. Em sentido afirmativo pronunciou-se LIBERAL FERNANDES, *O tempo de trabalho*, pp. 105 e 110. Parece ser diferente a posição de NUNES DE CARVALHO, “Tempo de trabalho”, p. 36.

17. Defende a inclusão dos regimes de flexibilidade no registo de tempos de trabalho, atentas as finalidades deste, LIBERAL FERNANDES, *ult. op. cit.*, p. 52.

18. C. OLIVEIRA CARVALHO, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, pp. 492 ss.

19. Nesse sentido pronuncia-se L. MIGUEL MONTEIRO, in *Código do Trabalho anotado*, 9.ª ed., p. 500, que entende que a omissão foi deliberada. Parece ser este também o entendimento de LIBERAL FERNANDES, *O tempo de trabalho*, p. 107, embora o Autor acrescente que “as razões que explicam aquela não cumulação sejam extensíveis às combinações dos restantes mecanismos de flexibilidade do tempo de trabalho”.

referendo que o veio substituir em 2019, como foi referido *supra*. Quanto ao regime de banco de horas grupal que alarga o âmbito subjetivo de aplicação do banco de horas individual a trabalhadores que recusaram o acordo ou se opuseram ao regulamento interno, recupera-se a norma revogada pela Lei n.º 93/2019 e, em conformidade, tal alargamento opera desde que o acordo seja celebrado por, pelo menos, 75% dos trabalhadores, da equipa, secção ou unidade económica. Estamos, como foi referido no contexto legislativo anterior a 2019, perante um “acordo de natureza pluri-individual”²⁰ com eficácia externa em desfavor de terceiros. NUNES DE CARVALHO interpretou restritivamente o preceito no sentido de que esta modalidade de banco de horas grupal só poderia ser aplicada se a formação do acordo nos termos do antigo artigo 208.º-A resultasse de uma “proposta genericamente dirigida aos trabalhadores de certa unidade, desenhando um esquema comum”²¹. Partilhámos, na altura, este entendimento por ser o que melhor se compaginava com o espírito da norma e que melhor salvaguardava os direitos constitucionais afetados²², e entendemos que o mesmo deve manter-se caso este novo regime entre em vigor.

Também no Anteprojeto a extensão do regime de banco de horas individual só poderá ocorrer enquanto a percentagem mínima legalmente prevista se mantiver, com a complexificação inerente à normal variação do número de trabalhadores passível de fazer cessar o regime do banco de horas antes de terminado o período de referência²³.

Mantêm-se as exceções previstas atualmente no n.º 13 do artigo 208.º-B. Por um lado, para evitar uma possível inconstitucionalidade por violação da liberdade sindical positiva²⁴, o banco de horas grupal não se aplica a trabalhadores abrangidos “por convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime”. Por outro, na sequência das alterações ao Código do Trabalho introduzidas pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, exige-se declaração escrita de concordância de trabalhadores com filhos menores de três anos, tendo tal exceção sido alargada recentemente, por via da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, aos trabalhadores com filhos com deficiência ou doença crónica independentemente da idade, e, ainda, a trabalhadores com filhos entre os três e os seis anos, que apresentem “declaração

20. LIBERAL FERNANDES, *O tempo de trabalho*, p. 93.

21. NUNES DE CARVALHO, “Tempo de trabalho”, p. 32.

22. Cf. C. DE OLIVEIRA CARVALHO, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, p. 478.

23. Cfr. NUNES DE CARVALHO, “Tempo de trabalho”, p. 33.

24. Sobre esta questão, remetemos para C. DE OLIVEIRA CARVALHO, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, pp. 481.

de que o outro progenitor exerce atividade profissional e está impossibilitado de prestar assistência”. A primeira exceção referida suscita divergências doutrinárias quanto ao significado de “convenção coletiva que disponha de modo contrário a esse regime” que permanecem por esclarecer (exige que a convenção coletiva inclua uma cláusula nos termos da qual não é aplicável nenhum regime de banco de horas, ou bastará a mera ausência de previsão de tal instituto?)²⁵.

Suscita alguma surpresa, em face do teor do n.º 3 do artigo 208.º-A do Anteprojeto, a ausência de previsão similar no artigo 208.º-B, reconhecendo a possibilidade de invocação de “motivo atendível”. Na realidade, como foi mencionado *supra*, a admissibilidade de aplicação analógica ao banco de horas grupal da norma constante do n.º 3 do artigo 227.º em contexto de trabalho suplementar era aceite pela maioria da doutrina por estarmos perante situações reguladoras de conflitos de interesses análogos, atendendo ao carácter unilateral da pretensão do empregador em ambos os casos. Entrando em vigor a solução do Anteprojeto, pensamos que este entendimento doutrinário se deve manter, agora por maioria de razão pelo reconhecimento de tal direito no banco de horas individual em que há um acordo entre empregador e trabalhador e não uma imposição unilateral.

Por fim, numa perspetiva de articulação com as fontes internacionais, cumpre recordar que o banco de horas permite que os limites máximos previstos no artigo 2.º da Convenção n.º 1 da OIT sejam ultrapassados num leque de situações muito mais amplo do que o previsto nas exceções nela admitidas; ou seja, é possível que o período normal de trabalho ultrapasse as 8 horas diárias e as 48 horas semanais, mesmo que não estejamos perante uma das exceções previstas na Convenção²⁶. Neste sentido, a Comissão de Peritos para a Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT, no respetivo Relatório referente à 104.º Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (2015)²⁷, confirmou que o regime português de adaptabilidade do tempo de trabalho e do banco de horas viola a Convenção n.º 1 da OIT.

25. Para mais desenvolvimentos sobre as diversas respostas da doutrina a esta questão, veja-se o nosso C. DE OLIVEIRA CARVALHO, *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, pp. 479 ss.

26. Neste sentido, veja-se T. PIMENTA FERNANDES, “As recentes alterações legislativas em matéria de tempo do trabalho à luz das regras da OIT”, in M. Regina Redinha e F. Liberal Fernandes (dir.), *Transformações recentes do direito do trabalho ibérico*, 2016 (disponível em www.cij.up.pt), pp. 137 ss., e C. DE OLIVEIRA CARVALHO, “A adaptabilidade e o banco de horas à luz do direito europeu e internacional”, pp. 87 ss.

27. Cf. OIT, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Ginebra, 2015, pp. 453-454, disponível em www.ilo.org (acedido em 20.02.2026).

2.2 Isenção de horário de trabalho

O instituto da isenção de horário de trabalho também é objeto de alterações no contexto do Anteprojeto “Trabalho XXI” com o objetivo de ampliar o seu campo pessoal de aplicação.

Recorde-se que, nos termos do artigo 218.º, n.º 1, a atribuição do regime de isenção de horário de trabalho depende do preenchimento de dois requisitos cumulativos. Por um lado, é necessário um acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, consensualmente reconhecido como uma formalidade *ad substantiam*²⁸. Por outro, tal regime só pode ser aplicado se se verificar uma situação subsumível às três alíneas aí previstas: *i*) cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos; *ii*) execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho; *iii*) teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

Esta limitação justifica-se pelo elevado impacto que este regime tem na organização do tempo de trabalho. Com efeito, sendo aplicável o regime supletivo de isenção de horário de trabalho (isenção total prevista no artigo 219.º, n.º 1, alínea a)), não se aplicam os limites máximos à duração do período normal de trabalho previstos no artigo 203.º, n.º 1, e, portanto, não se considera trabalho suplementar o trabalho prestado em dia normal de trabalho (artigo 226.º, n.º 3, alínea a)), embora a isenção não prejudique o direito ao dia de descanso semanal (obrigatório ou complementar), dias feriados ou ao descanso diário. Assim, os limites máximos ao tempo de trabalho em dia normal de trabalho apenas são determinados por via indireta: pela exigência do descanso interjornadas de 11 horas (artigo 214.º), caso não se verifique nenhuma das situações constantes da longa lista de exceções, e/ou pelo artigo 211.º que transpõe para o ordenamento jurídico nacional o artigo 6.º, al. b), da Diretiva n.º 2003/88/CE. De acordo com este preceito, em regra, a duração média do trabalho semanal não pode ser superior a 48 horas, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (que não pode ultrapassar 12 meses) ou, na falta deste, num período de referência de 4 meses, ou de 6 meses (nos casos previstos no n.º 2 do artigo 207.º), incluindo todo o trabalho suplementar e os diversos regimes de flexibilização do tempo de trabalho²⁹. Trata-se de uma das poucas normas

28. Por todos, M. ROUXINOL e J. NUNES VICENTE, “Duração e organização do tempo de trabalho”, in J. LEAL AMADO *et al.*, *Direito do Trabalho - Relação Individual*, 2.ª ed., Coimbra, Alameda, 2023, p. 884.

29. Assim, LIBERAL FERNANDES, *O tempo de trabalho*, pp. 74, 108 e *passim*.

em matéria de tempo de trabalho, relativamente à qual o legislador admitiu uma única exceção: não se aplica a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de trabalho. Nesta última situação, não se prevê um limite máximo aplicável.

Acresce que o artigo 218.º, n.º 2, consagra, desde o início de vigência do Código de Trabalho de 2003, a possibilidade de o elenco previsto no n.º 1 ser alargado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho³⁰ (“O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho”). O alcance desta autorização concedida à contratação coletiva suscitou dúvidas na doutrina. Segundo NUNES DE CARVALHO, a contratação coletiva apenas poderá prever situações relativamente às quais se verifique analogia *iuris* com aquelas legalmente enunciadas (“quando ocorra uma fundamentação objetiva e alicerçada numa valoração paralela à que inspira o elenco do n.º 1”)³¹, posição a que aderimos. Outro entendimento permitiria abrir de forma não controlada o elenco de exceções ao direito constitucional de limitação da jornada de trabalho decorrente do artigo 59.º, n.º 1, alínea d), da Constituição³².

O Anteprojeto “Trabalho XXI” adita ao grupo de situações que legitimam o recurso a este instituto flexibilizador do tempo de trabalho os “cargos de complexidade técnica”, facilitando um significativo alargamento do tempo de trabalho de um novo grupo potencialmente bastante amplo de trabalhadores.

Adicionalmente, também acrescenta ao n.º 2 do artigo 218.º um inciso final cujo alcance não é totalmente claro: “O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho além das estabelecidas no número anterior” (sublinhado nosso). Este aditamento parece, à primeira vista, redundante. Claro que se o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho vai prever outras situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho, estas não estarão incluídas

30. Vejam-se os exemplos referidos por J. LIMA, *Algumas questões sobre isenção de horário de trabalho*, dissertação de mestrado, Porto, Universidade Católica Portuguesa, 2019, pp. 22 ss., disponível em www.repositorio.ucp.pt (acedido em 20.02.2026).

31. Cf. A. NUNES DE CARVALHO, “Notas sobre o regime do tempo de trabalho na revisão do Código do Trabalho”, pp. 347-348, e do mesmo Autor, “Isenção de horário de trabalho – Alguns problemas”, in M. R. Palma Ramalho e T. Coelho Moreira (coord.), *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho: o regime nacional de tempo de trabalho à luz do Direito europeu e internacional*, Lisboa, AAFDL, 2018, p. 219. No mesmo sentido, M. ROUXINOL e J. NUNES VICENTE, “Duração e organização do tempo de trabalho”, pp. 882-883.

32. Assim, J. LIMA, *Algumas questões sobre isenção de horário de trabalho*, pp. 20 ss.

no elenco do n.º 1. Porém, se atendermos ao elemento histórico da interpretação, poderemos assumir, em consonância com a presunção do legislador razoável, que não foi introduzida uma modificação legislativa para manter a solução que já resultava da versão legal antecedente. Procurará, então, o legislador autorizar o alargamento do instituto, por via convencional, a situações relativamente às quais não exista qualquer analogia *iuris* com aquelas legalmente enunciadas? Se for esse o caso, dúvidas sobre a compatibilidade constitucional do preceito poderão ser suscitadas, pois há um risco elevado de estarmos perante uma restrição desproporcionada de direitos análogos aos direitos, liberdades e garantias³³.

2.3 Eliminação das faltas por luto gestacional

A Lei n.º 13/2023 aditou ao Código do Trabalho o artigo 38.º-A destinado a regular as faltas “por luto gestacional”. Nos termos do respetivo n.º 1, “a trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até três dias consecutivos”, nas situações em que não seja aplicável a licença por interrupção da gravidez prevista no artigo 38.º Estas faltas figuram no n.º 2 do artigo 65.º do CT como ausências que não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, incluindo para efeitos remuneratórios.

Aquando da entrada em vigor desta norma, manifestámos a nossa perplexidade pela aparente inutilidade do respetivo conteúdo, uma vez que o direito à licença por interrupção da gravidez não depende de quaisquer requisitos adicionais³⁴, pelo que a mesma não pode ser negada à mulher independentemente do momento em que tal perda gestacional ocorre. Com efeito, o médico dispõe apenas de discricionariedade quanto ao período de licença a atribuir que pode variar entre o mínimo de 14 dias e o máximo de 30 dias. Portanto, em qualquer caso, a trabalhadora terá direito a uma licença mínima de 14 dias, o que, segundo nos parece, tornaria supérfluo o instituto das faltas por luto gestacional³⁵. A duplicação de mecanismos de tutela pode até revelar-se prejudicial pela ambiguidade

33. Sobre a qualificação como direito análogo aos direitos, liberdades e garantias do direito a um limite máximo da jornada de trabalho, *vd.* J. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, p. 770, e R. MEDEIROS, “Anotação ao artigo 59.º”, in J. MIRANDA e R. MEDEIROS, *Constituição Portuguesa anotada*, Vol. I, Lisboa, Universidade Católica Portuguesa Editora, 2017, p. 837.

34. C. DE OLIVEIRA CARVALHO, “A proteção da parentalidade e da conciliação no âmbito da designada Agenda do Trabalho Digno (Lei n.º 13/2023, de 3 de abril)”, in M. R. Palma Ramalho, C. de Oliveira Carvalho, J. Nunes Vicente (coord.), *Reforma da legislação laboral: trabalho digno, conciliação entre vida profissional e familiar*, Lisboa, AAFDL, 2023, pp. 212.

35. No mesmo sentido, M. R. PALMA RAMALHO, *Tratado de direito do trabalho – Parte II*, p. 840. Procurando encontrar algum sentido útil para o preceito no âmbito do regime de proteção social, L. ANDIAS GONÇALVES, “A proteção jurídico-laboral da parentalidade – alterações no âmbito da Agenda do Trabalho Digno”, *Questões Laborais*, n.º 63, 2023, pp. 71 ss. Recentemente, C. Costa Santos, Juíza de Direito, manifestou a sua discordância em relação ao nosso entendimento, afirmando que o preceito pode ter utilidade prática nos casos de procriação medicamente assistida em que há apenas uma gravidez bioquímica seguida de aborto espontâneo muito precoce. Admitimos que possa efetivamente ser relevante nestes casos, se restringirmos o âmbito do artigo 38.º à gravidez clínica, conquanto não existam elementos para se perceber se foi este o escopo da lei.

criada quanto ao âmbito de cada um e às fronteiras entre eles.

Novidade foi o direito do pai a faltar ao trabalho até três dias consecutivos desde que (e enquanto) a mãe usufrua da licença por interrupção da gravidez, requisito necessário para que este direito lhe seja reconhecido, o que também não deixa de gerar alguma perplexidade, como assinala LUÍSA ANDIAS GONÇALVES³⁶.

No Anteprojeto “Trabalho XXI”, este preceito é revogado. O impacto no direito da gestante será residual, pelos motivos referidos. Diferentemente, para o pai, a revogação das faltas por luto gestacional traduzir-se-á na perda do direito a retribuição correspondente a três dias. Com efeito, a interrupção da gravidez passa a constar (ao lado da doença e do acidente) como uma circunstância que, segundo o artigo 252.º, legitima a falta para assistência inadiável e imprescindível a membro do agregado familiar. Porém, o direito a faltar no caso de interrupção da gravidez não é atribuído ao pai, mas sim ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, o que evidencia que a norma deixa de ter como finalidade tuitiva o luto gestacional do pai, passando antes a centrar-se no acompanhamento da mãe. Acresce que as faltas para assistência têm o limite de 15 dias por ano (pode acontecer que este limite já tenha sido esgotado...) e o direito a faltar só existe no caso de a assistência ser tida como inadiável e imprescindível. Por fim, tais faltas determinam perda de retribuição, e não dão origem à atribuição de qualquer subsídio por parte do sistema de segurança social³⁷.

2.4 Faltas e férias

No âmbito do regime das faltas surge outra novidade que se traduz na criação de um novo motivo justificativo das faltas dadas “em antecipação ou prolongamento do período de férias” (artigo 249.º, n.º 2, alínea k)), embora com perda da retribuição (artigo 255.º, n.º 2, alínea e)).

Estas faltas “devem ser requeridas no prazo de 10 dias sobre a marcação do pe-

36. “Em primeiro lugar, porque coloca a tónica do motivo da falta (pelo pai) na mãe, e não propriamente no luto do pai pela sua própria perda. Em segundo, porque a mulher pode nem sequer ser trabalhadora por conta de outrem e, consequentemente, não ter direito a licença ou a faltar” - L. ANDIAS GONÇALVES, “A proteção jurídico-laboral da parentalidade”, p. 73.

37. Assim, C. DE OLIVEIRA CARVALHO, J. NUNES VICENTE, L. ANDIAS GONÇALVES, “A proteção da parentalidade na Agenda do Trabalho XXI: um passo em frente ou dois passos atrás?”, *Que Força é Essa? Revista sobre os Mundos do Trabalho*, 2025, disponível em [A proteção da parentalidade na Agenda do Trabalho XXI: um passo em frente ou dois passos atrás? - Que Força é Essa](#)

riodo de férias”, conquanto o empregador apenas possa obstar ao seu gozo “com fundamento em necessidades imperiosas de funcionamento da empresa” (artigo 252.º, n.º 3).

Trata-se, portanto, de permitir o aumento do período de férias até dois dias, embora com perda de retribuição e, por isso, não acessível a todos os trabalhadores. De qualquer forma, fica a dúvida sobre o escopo deste preceito: pretende-se somente prolongar o período de férias para potenciar um maior repouso e desligamento do universo laboral? Não teria maior utilidade configurar um direito de ausência, com as mesmas limitações, mas por motivos pessoais? Esta última situação teria a vantagem de facilitar a conciliação entre a vida profissional e familiar, pelo que se nos afigura preferível.

2.5 Informação e simplificação administrativa

Uma alteração que atravessa os vários institutos objeto da reforma proposta pelo Anteprojeto, incluindo a matéria do tempo de trabalho, respeita à obrigação de a informação sobre várias matérias (*v.g.*, mapa de horário de trabalho e de férias, alteração de horário de trabalho) passar a ter de ser disponibilizada no sítio da intranet da empresa.

Contudo, como nem todos os trabalhadores têm acesso à mesma, designadamente se estivermos a lidar com trabalhos de teor manual, o empregador continua vinculado à publicitação de tais elementos no local de trabalho.

De outra banda, continua-se o processo de simplificação administrativa impulsionado pelo Código do Trabalho de 2003. O artigo 231.º, n.º 7, do Anteprojeto, referente ao registo do trabalho suplementar, prescinde do visto das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores³⁸ antes da respetiva comunicação à Autoridade para as Condições de Trabalho.

2.6 Articulação de fontes: pagamento do trabalho suplementar

A revisão do Código do Trabalho operada pela Lei n.º 23/2012 ampliou a margem concedida à contratação coletiva em matéria de trabalho suplementar, ao permitir que as normas legais que preveem as majorações pela prestação do mesmo pudessem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, mesmo *in pejus*, o que, no limite, poderia conduzir à eliminação do direito a qualquer majoração retributiva.

Esta solução foi revertida pela Lei n.º 93/2019, que veio aditar à alínea j) do

38. Comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respetivo sindicato.

n.º 3 do artigo 3.º o pagamento do trabalho suplementar, fixando, assim, a natureza relativamente imperativa do artigo 268.º.

O Anteprojeto “Trabalho XXI” retoma a redação do artigo 3.º, n.º 3, alínea j), anterior à alteração de 2019, ou seja, qualifica novamente o regime do pagamento do trabalho suplementar como supletivo em face dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Já nos pronunciámos antes sobre a incompatibilidade desta solução com o direito internacional³⁹. Por um lado, viola-se a Convenção n.º 1 que estabelece uma remuneração adicional para as “horas suplementares” cujo valor tem de corresponder, no mínimo, a um acréscimo de 25% da retribuição horária normal do trabalhador (artigo 6.º). Por outro lado, este regime não respeita o artigo 4.º, n.º 2, da Carta Social Europeia Revista, que reconhece o direito dos trabalhadores “a uma taxa de remuneração acrescida para as horas de trabalho suplementar, com exceção de certos casos particulares”. As exceções foram definidas pelo respetivo órgão de monitorização, o Comité Europeu dos Direitos Sociais⁴⁰, e abrangem somente: *i*) altos funcionários da administração pública (*v.g.*, comissários da polícia, magistrados); *ii*) pessoal dirigente, conquanto deva prever-se um limite máximo de horas de trabalho suplementar sem acréscimo retributivo⁴¹ e o número de trabalhadores abrangido deva ser reduzido⁴². O problema da articulação entre fontes internas infraconstitucionais e internacionais voltará novamente ao debate jurídico.

3 | Breves considerações conclusivas

O Anteprojeto “Trabalho XXI” propõe alterações de elevado impacto no regime da organização do tempo de trabalho, passíveis não só de alterarem a distribuição do tempo de trabalho, mas também de o aumentarem, o que é visível não só no banco de horas individual, mas também na isenção de horário de trabalho.

Por um lado, recuperam-se soluções que vigoraram no passado, embora, por vezes, mais equilibradas do que a suas antecessoras (*v.g.*, banco de horas individual).

Por outro, reforça-se o poder da autonomia coletiva, com o regresso à supletividade do regime do pagamento do trabalho suplementar e com o possível alar-

39. Veja-se C. DE OLIVEIRA CARVALHO, “A adaptabilidade e o banco de horas à luz do direito europeu e internacional”, pp. 90 ss.; e “O impacto da jurisprudência do Comité Europeu de Direitos Sociais em matéria laboral no ordenamento jurídico português”, *Lex Social – Revista de Derechos Sociales*, 2017, Vol. 7, pp. 238 ss., disponível em www.upo.es

40. Cfr. Conclusões IX-2 (1986) relativas à Irlanda; Conclusões XV-2 (2001) relativas à Polónia.

41. Cfr. Reclamação coletiva n.º 9/2000 (CFE-CGC contra França).

42. Reclamação coletiva n.º 56/2009 (CFE-CGC contra França).

gamento do âmbito subjetivo do regime de isenção de horário de trabalho.

Eliminam-se as novidades introduzidas pela Lei n.º 13/2023 em matéria de luto gestacional, conquanto a utilidade das mesmas tenha sido, na nossa opinião, muito limitada, pelo que a proposta de eliminação não terá aqui impacto significativo, pelo menos em relação à gestante.

Ficam por esclarecer algumas lacunas importantes referentes aos institutos objeto da reforma.

Por fim, são várias as dúvidas passíveis de serem colocadas quer quanto à compatibilidade com a Constituição Portuguesa (*v.g.*, ampliação do âmbito da isenção de horário), quer quanto à compatibilidade com o direito internacional (banco de horas e pagamento do trabalho suplementar).

Conclui-se que o sentido da reforma visa um reequilíbrio de poder em favor da entidade empregadora, com foco no objetivo de aumento da competitividade empresarial, restando como única novidade passível de se traduzir numa vantagem para os trabalhadores um exíguo direito a faltar para aumentar os dias de férias, cujo teor seria, em nossa opinião, mais bem concebido se centrado num direito a faltar por motivos pessoais. •

