

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

**C I R C U L A R: Nº 10/2009**

**ASSUNTO** : Obrigação legal em JANEIRO, 2009  
Comunicação de trabalho suplementar. Comunicação obrigatória

A melhor definição de "horário de trabalho" (não confundir com mapa de horário de trabalho) é a seguinte:

"a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário, bem assim como dos intervalos de descanso".  
e, partindo da mesma, então podemos definir trabalho suplementar, tal como o nº1, do artº197, do Código do Trabalho, como

"todo aquele (trabalho) que é prestado fora do horário do trabalho"

Assim, se no 2º semestre de 2008 praticou trabalho suplementar, neste mês de Janeiro de 2009, nos termos do nº6, do artº204, Código Trabalho, deverá enviar à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT ),

A "Relação Nominal dos Trabalhadores" que prestaram trabalho suplementar durante os meses de Julho à Dezembro 2008.

ATENÇÃO: deverá discriminar em relação a cada trabalhador, as horas extras prestadas para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho (normais); e, as prestadas no caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, casos em que apenas terá o limite de 48 horas/semana, --- portanto, não contando para os limites fixados no nº1, artº200, CT.

Nos termos do nº6, artº204, CT, a relação deve ser visada pela Comissão de Trabalhadores (se a tiver); ou, no caso de trabalhador filiado, pelo Sindicato. Uma aberração ... Contudo,

A violação desta obrigação constitui contra-ordenação grave, --- nº2, artº663, CT.

Lembramos que, nos termos do nº1, artº200, só podia:

- no caso de micro ou pequena empresa, praticar 175 horas extras/ano;
- no caso de médias ou grandes, praticar 150 horas extras/ano. Mas, o CCT, do sector, pode aumentar para 200 horas extras/ano.

Como se sabe, este instituto do "Trabalho Suplementar" está previsto e regulado no Código do Trabalho; e, no Regulamento ao Código do Trabalho. Para ajudar à sua prática correcta, por parte das Empresas, lembramos:

- o essencial, o mais importante, está nos artºs 197 a 204, do Código;

- no que respeita ao registo das horas suplementares, ter em especial atenção o artº204, Código; e, depois, ir ver o que consta dos artº187 a 189, do Regulamento ao Código.
- no que respeita ao pagamento de trabalho suplementar, terá de ir ao artº258, Código. Mas,
- atenção: o contrato colectivo, e os valores ali indicados, devem ser aplicados em primeiro lugar. Normalmente, são mais favoráveis aos trabalhadores, que os previstos nas duas alíneas, do nº1, do artº258, do Código.
- sendo a prestação do trabalho suplementar uma obrigação do trabalhador, como resulta do artº198, Código, tenha contudo em atenção o seguinte:
  - ✓ a trabalhadora grávida, ou com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar, - artº46, Código;
  - ✓ o trabalhador menor não pode (imperativo) prestar trabalho suplementar, como determina o artº64, Código;
  - ✓ o trabalhador deficiente ou com doença crónica, não está sujeito á obrigação de prestar trabalho suplementar, como determina o artº76, Código;
  - ✓ ao trabalhador estudante não pode ser exigida a prestação de trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, como prescreve o nº1, artº150, do Regulamento.

O trabalhador contratado a termo está obrigado aos mesmos deveres do trabalhador permanente, logo, pode ser-lhe impostos a prática de trabalho suplementar .

Sobre a relação do dia de descanso semanal obrigatório (normalmente, o domingo) e o trabalho suplementar, veja a al.a), nº1, artº207, Código.

Tenha sempre em atenção:

- que o trabalho suplementar tem custos elevados;
- é uma fonte de degradação rápida da saúde do trabalhador;
- aumenta o risco de acidente de trabalho, pois não há uma pausa entre o período de trabalho e o trabalho suplementar;
- indicia desorganização na Empresa, normalmente;
- decorre, muitas vezes, do próprio interesse das chefias, que não exigem durante as horas normais, para prolongar o período de trabalho, como trabalho suplementar, onde são os principais beneficiados com o pagamento extra em função da sua retribuição mais elevada;
- muitas vezes, os custos do trabalho suplementar não é considerado na orçamentação do produto; logo, os custos fazem desaparecer a margem de lucro previstas.

Use o trabalho suplementar, mas de forma consciente, moderada e aprecie bem os seus custos.

Lembro que o Supremo Tribunal Justiça, em acórdão de 22 Setembro 2004, determinou que:

“II – Ao trabalho prestado, para além do período normal semanal de trabalho, pelo trabalhar isento de horário de trabalho devem ser aplicados os limites legais, de acordo com os quais o trabalho suplementar não pode exceder 200 horas de trabalho por ano e 2 horas de trabalho por dia”.

Junho 2009

Carlos F. Santos Carinho