

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

C I R C U L A R :

Nº 69/2012

ASSUNTO: Isenção de horário de trabalho: “Isenção total”
Pagamento de trabalho suplementar ?

Vamos abordar este assunto, que poderemos resumir nestes termos,

“Ao trabalhador isento de horário de trabalho, na modalidade de isenção total, é devido pagamento de trabalho suplementar em dia normal de trabalho ?”

por uma simples razão: acaba de ser publicado um Acórdão, do Supremo Tribunal de Justiça, de “uniformização de jurisprudência”, sobre o assunto.

Antes de reproduzir o Acórdão, que fixa jurisprudência sobre a matéria, lembramos que a isenção do horário de trabalho está regulada nos artºs 218 e 219, Código Trabalho. Que,

Tal como determina o artº218, a isenção do horário não está “á disposição do freguês”. Apenas é possível aceder á isenção de horário os trabalhadores que se encontrem nas 3 (três) situações previstas no nº1, daquele artigo 218, CT, ou seja, trabalhadores no

- “ a) – exercício de cargo de administradores ou direcção; ou de funções de confiança; funções de fiscalização; ou, de apoio a titular desses cargos.
- b) – execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites do horário de trabalho .
- c) – teletrabalho e outros casos de exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico”.

ou, ainda, e como permite o nº2, deste artº 218, e deve ter em atenção,

“2- O instrumento de relação colectiva (CCT) pode rever outras situações de admissibilidade de isenção de horário de trabalho”

Posto isto, como sabe, há TRÊS modalidades de isenção de horário de trabalho, indicadas no nº1, artº219, Código:

- a) – não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, também conhecida como “isenção total”;
- b) – possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana, também conhecido como “isenção parcial”;
- c) – observância do período normal de trabalho acordado, também conhecido como “isenção modelada”.

Ora, atenção: se nada for dito e escrito no tal “acordo” que o trabalhador e empregador celebram, obrigatoriamente , a regular a

isenção, como diz o nº2, artº219, Código,

“2- Na falta de estipulação das partes, aplica-se o disposto na **alínea a)** do número anterior”. (vêr a reprodução no verso, antes),

e, sendo assim, esta modalidade, da alínea a), tem redobrado interesse, --- modalidade de “... não sujeição ao limite máximo de trabalho” (isenção total). Mas,

Atenção: mesmo com a “isenção total”, a prestação de trabalho **não é ilimitada**, pois, desde logo, não nos podemos esquecer que o nº1, artº214, determina que:

“1- O trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, onze (11) horas seguidas entre 2 períodos diários de trabalho consecutivos”.

e, além disso, mantem o direito aos dias de descanso semanal obrigatório; aos feriados obrigatórios; e, aos dias e meios dias de descanso complementar, ---nº3, artº219.

Agora, não se esqueça: nesta modalidade, o trabalhador tem direito á remuneração acrescida, prevista na al.a), nº1, artº265, Código:
“a)- Uma hora de trabalho suplementar por dia”.

se outra, diferente, não foi fixada no Contrato Coectivo de Trabalho.

Daí a pergunta, que se pode formular:

Nestas condições, --- isenção de horário de trabalho total; devidamente retribuída a isenção ----, o trabalhador terá direito ao pagamento^o de trabalho suplementar ?

Quer a doutrina, quer a jurisprudência não se entendiam, e há Jurisconsultor e Acordãos a responder sim; outros, não !

Para tentar acabar com esta confusão, o SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA, resolveu proferir um ACORDÃO, de uniformização de jurisprudência, nestes termos:

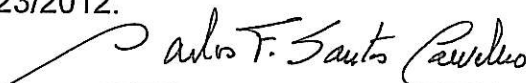
“Ao trabalhador isento de horário de trabalho, na modalidade de isenção total, ***NÃO É DEVIDO*** o pagamento de trabalho suplementar em dia normal de trabalho (...), mesmo que ultrapasse os limites legais diários ou anuais estabelecidos na lei”.

E como refere o Acordão, há sempre a possibilidade do empregador exigir excesso de trabalho, abusar da situação. Mas, como ali se diz,

A solução será o trabalhador recorrer ao instituto do “abuso de direito”.

Esta matéria, nos assuntos aqui tratados, não sofreu qualquer alteração com a recente LEI Nº23/2012.

Julho 2012

 Carlos F. Santos Cavaleiro