

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Circular:

64^a

MÊS

Julho

Assunto: Tempo de trabalho.

– As “interrupções” do período normal do trabalho.

O que seja “tempo de trabalho” defini-o o n.º 1, art.º 197,

Código:

“ 1 – **Tempo de trabalho** qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação (de trabalho) (...)”

sendo o tempo de trabalho o “período normal” de horas, por dia e por semana que o trabalhador se obriga a prestar, e que terá como contrapartida a retribuição.

Ora, por vezes o trabalhador está a ganhar... mas não está a trabalhar! – A situação está prevista e admitida na Lei. – O trabalhador não está a “explorar” ou “roubar” o patrão. É uma situação prevista na Lei, mais precisamente no n.º 2, art.º 197, Código Trabalho (CT). Chama-lhe o Código: “**interrupções**” e “**intervalos**”, e são compreendidos no tempo de trabalho.

A - na alínea a), n.º 2, art.º 197 – podem provir de várias fontes. Por exemplo, da regulamentação colectiva, do sector onde actua a empresa (CCT). Por ex., e tem normalmente a designação de “**pausa**”; ou, “**paralização**”, a interrupção do trabalho, a meio de cada um dos períodos de trabalho, visando descontinuar a atenção no trabalho, para evitar acidentes. Com outra finalidade, mais não é que uma “cópia” dos intervalos entre aulas, quando se frequentava as aulas. Por vezes, a finalidade é propiciar, também, a ligeira ingestão de alimento para reforçar as energias. Serão 10 ou 15 minutos: o trabalhador não produz, mas está a ganhar. É, reconhecidamente, um bom acto de gestão.

– outras vezes, da própria regulamentação interna da empresa. Está ligada ao sector onde labora a empresa. Há empresas em que a perigosidade resulta aumentada pela actividade exercida, - petroquímica, mineira, etc.. Daí, os regulamentos internos prevêm outro tipo de pausas ou interrupções, para atenuar o meio ambiente adverso.

– e, finalmente, pode resultar dos “usos” da empresa. O “uso laboral” está reconhecido como fonte de direitos no art.º 1, do Código Trabalho. Com a proliferação dos contratos colectivos; foram desaparecendo, mas ainda existem.

Além-destas proveniências, o n.º 2, art.º 197, CT, refere quatro outras situações, que são:

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

- B - na alínea b), n.º 2, art.º 197** – as inerentes à satisfação de necessidades pessoais, inadiáveis, do trabalhador. As mais conhecidas: a ida à “casa de banho”; a deslocação ao gabinete médico; a comparência nos RH, a solicitação, etc.; e, as faltas “autorizadas pelo empregador” (al. i), n.º 2, art.º 249, CT).
- C - na alínea c), n.º 2, art.º 197** – as interrupções por motivos técnicos, mudança de um componente; substituição de uma peça, etc.; a necessidade de proceder à limpeza da máquina; mudança de programa; para carga ou descarga de mercadorias; falta de matéria prima; interrupções de energia; e, até, por razões climatéricas; ou, falta de encomendas.

Repare nestes exemplos: o trabalhador está paralisado mas com direito a receber a retribuição.

- D - na alínea d), n.º 2, art.º 497** – a situação do intervalo para a refeição, mas, atenção, “...em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal no caso de necessidade.” – Reparou bem na situação?

Como se compreende, isto de “interrupções”; “intervalos”; “pausas” ou “paralisações” pode criar problemas, se o trabalhador abusar da situação. Aqui, é necessário que esteja bem definido o lugar de trabalho (do trabalhador). Em princípio, o trabalhador fora do seu local de trabalho, é sinónimo de interrupção do trabalho, pausa, etc. A deslocação do trabalhador, no cumprimento de uma ordem, de chefia, não é interrupção do trabalho. E “actividade” normal de trabalho. Mas,

“Interromper” o trabalho, para ir ao cacifo buscar um maço de tabaco, sem a autorização da chefia; ou, o telemóvel, já é algo reprovável; não se integra na definição de “interrupção” do trabalho.

A interrupção do trabalho representa custos; sem a contrapartida do proveio (produção). Logo, tem de ser gerido com cuidado e bom senso, pelo trabalhador e pelo empregador.

Uso rima com abuso. Ou, é necessário ter cuidado com os “usos”. É tão reprovável o “uso” de abandonar a máquina, cinco, dez minutos antes do toque do fim do 2.º período de trabalho, arvorado e o reivindicado pelos trabalhadores, depois, como um uso; como o abuso do empregador que instituir a tolerância de 15 minutos, --- veja o n.º 3, art.º 202, CT ---, como “uso”, obrigando o trabalhador a dar todos os dias mais esse tempo, além do horário.

