

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

ASSUNTO:

Circular n.º 35/2018

- A “tolerância” de 15 minutos.
- Serviços começados e não acabados...

Pois, nesta Circular, vamos referir um artigo, do Código Trabalho (CT), o 203. Este artigo, um dos 566 que constituem o referido Código,

É muito importante. Em razão do seu n.º 1, que diz

“ 1 - O período normal de trabalho **não pode exceder** oito (8) horas por dia e quarenta (40) horas por semana”.

E, parece que estava tudo dito, em face da frase sublinhada, “...não pode exceder”, expressa em termos imperativos. Só que,

Como sempre, ...há exceções! --- O Sr. Industrial lembrar-se-á, desde logo, da isenção do horário de trabalho. E, certamente, do trabalho suplementar.

São situações em que o período de trabalho, determinado pelo Empregador num “horário de trabalho”, --- “...dentro dos limites da lei”, como diz o n.º 1, art.º 212, CT ---, afinal já não será das tais 8 horas/dia, ou 40 horas/semana. Só que,

Repare, nestas situações, as horas a mais trabalhadas são...pagas. Nos dois exemplos dados,

Temos que o Código,

→ em relação à isenção do horário, tem no n.º 1, art.º 265, CT, a compensação por esse ir além das 8 horas/dias, pois o trabalho:

“ 1 - (...) tem direito a retribuição específica (...)”

que depois é quantificada no CCT ou no próprio art.º 265, n.º 2.

→ em relação ao trabalho suplementar, tem no n.º 1, art.º 268, CT, a compensação por esse ir além das 8 horas/dias, pois:

“ 1 - O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:”

e, ou no CCT, do sector estão lá esses acréscimos; ou, o próprio art.º 268, os indica nesse n.º 1, em alíneas.

Mas, e aqui queríamos chegar, o próprio Código, e nesse art.º 203, no seu n.º 3, prevê uma situação que, ou é ignorada; ou, é utilizada abusivamente. Daí, talvez,

O receio que há, pelos Empregadores, de impor o seu acatamento, quando efectivamente se explique o recurso a essa faculdade. Estamos a invocar o direito reconhecido aos Empregadores de, como diz o n.º 3, do art.º 203:

“ 3 - Há tolerância de quinze minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância **carácter excepcional** e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil”.

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Portanto, nos limites claramente definidos neste n.º 3, o Empregador por impor, ordenar, que o Trabalhador acabe o serviço começado, e que não foi possível acabar dentro do horário de trabalho. Mas,

Repare bem que a Lei impõe:

- a) - a tolerância é até quinze minutos, e ponto final. Não é de 20 ou 30 minutos;
- b) - é necessário que a operação ou tarefa tenha já sido começada dentro do horário; e, não começada após o termo do horário;
- c) - que, o seu acabamento não possa ser deixada para o dia seguinte;
- d) - que essa tolerância tenha carácter excepcional, devendo entender-se como “carácter excepcional”

“Portanto, não se deve erigir como regra o que a Lei apenas admite que aconteça de vez em quando. Obrigar o trabalhador a dar todos os dias mais 15 minutos de trabalho, é um abuso. Lembra-se, até, que estando o trabalhador já com o pé no estribo (pronto para sair, após um dia esgotante de trabalho), o trabalho feito naqueles 15 minutos é necessariamente de má qualidade. Portanto, não abuse, não instaure como regra o que a Lei nitidamente quer que tenha carácter “excepcional”; o que é sinónimo de situação “anormal”.

- e) - esses curtos períodos, --- podem ser apenas de 4 ou 5 minutos ---, devem ser pagos, logo que a sua soma atinja as 4 horas; ou, se não o atingir até ao fim do ano, será pago com a retribuição de Dezembro.
- f) - Estas horas serão pagas sem os acréscimos de horas suplementares. Como horas normais de trabalho. Assim o determina a alínea c), n.º 3, art.º 226, Código Trabalho.

Note: se o trabalho, para além do horário e nesses 15 minutos; sem se tratar de uma prática abusiva; claramente necessária para o empregador; que o empregador claramente leve ao conhecimento do trabalhador (informe) os motivos desse excepcional prolongamento do horário; o trabalhador não se pode recusar a dar esse período de 15 minutos. Se o fizer, e não tiver motivo atendível forte, --- por ex., consulta médica, já marcada ---, para negar o prolongamento do trabalho, está a violar os deveres profissionais inscritos nas als. c), e) e h), n.º 1, do art.º 128, do Código Trabalho/versão 2009.

Pode ter esta dúvida: quando se pratica o trabalho suplementar, por ex., mais 40 minutos além do horário, os primeiros 15 minutos também são de tolerância, portanto, o trabalhador só teria direito a receber 25 minutos como trabalho suplementar (com o acréscimo de trabalho suplementar)? --- A resposta é clara: NÃO. Se o trabalhador vai dar mais 40 minutos de trabalho suplementar, todo este tempo é pago em termos de trabalho suplementar, com o acréscimo remuneratório previsto nas alíneas do n.º 1, art.º 268, CT/09, salvo se o CCT, do sector, indicar valores superiores.

