

Ano 2022**Circular nº58/2022**

Assunto: ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO.
Procedimentos para a sua aplicação.

A “ISENÇÃO” do horário de trabalho é uma das formas de “organização do trabalho” a que o Empregador pode levar a efeito, no exercício do seu poder de direcção. Está regulamentado nos arts. 218, 219 e 265, Código Trabalho.

De execução fácil, mas de efeitos relevantes para o Empregador, infelizmente, os mesmos não têm o devido cuidado em implementar a isenção de horário de trabalho, para com um ou vários Trabalhadores.

Actuam de qualquer maneira, o que pode depois, durante a execução do Contrato, ter nefastas consequências para o Sr. Industrial.

Vejamos:

- A -** Condição essencial: o acordo de isenção de horário tem, obrigatoriamente, de ser reduzido a escrito. Junto, em ANEXO, um exemplo de acordo escrito, --- art.º 218, CT.
- B -** A isenção de horário não pode ser usada à discricção, em relação a todo e qualquer Trabalhador. Não é pau para toda a colher, --- n.º 1, art.º 218, CT.
- C -** O Código do Trabalho apenas prevê 3/4 situações, em que o Sr. Industrial pode socorrer-se da isenção. Mas, atenção, vá consultar o CCT do Sector, pois o n.º 2, art.º 218, CT, admite que essa fonte de direito de trabalho preveja outras situações em que se pode socorrer da isenção do horário.
- D -** As 3 situações previstas no Código Trabalho são as seguintes:
 - a) - O exercício de cargo de administração ou direcção, ou de funções de confiança; e, o exercício de cargo de fiscalização ou 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. E,
 - c) - Teletrabalho e outros casos de exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.
- E -** Já foi obrigatório, mas deixou de o ser há muitos anos, que o acordo de isenção tinha de ser enviada a Autoridade inspectiva, para aprovação. Logo,
- F -** A sua responsabilidade em dar forma a um ACORDO DE ISENÇÃO de horário está hoje acrescida. Não pode invocar que o mesmo teve a aprovação da Administração/Inspeção.

Mais,

- G -** A isenção de horário pode revestir três modalidades:
 - a) - Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

b) - Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana; e,

c) - Observância do período normal de trabalho acordado, --- n.º 1, art.º 219, CT.

H - Com base nestas 3 categorias de isenção de horário, de acordo com o Acórdão do S.T.Justiza, n.º 6/2012, de 25 Setembro 2012, teremos:

— Isenção total – quando o trabalhador deixe de estar sujeito aos limites do período normal de trabalho diário e semanal, pelo que o trabalhador pode passar a ter de prestar mais de 8 horas/dia, 40 horas/semana.

— Isenção parcial – quando o trabalhador veja a sua disponibilidade para o trabalho alargada a um determinado número de horas por dia ou por semana, prevendo-se assim a possibilidade dum alargamento pré determinado do período diário ou semanal de trabalho.

— Isenção modelada – quando o trabalhador se sujeita aos períodos normais de trabalho acordados, mas não ao horário de trabalho.

I - O mesmo Acórdão do S.T.J. de 25 Junho 2012, decidiu, em uniformização de jurisprudência, que:

“ 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 semanais estabelecidos”. Mas,

J - Atenção, de acordo com o Acórdão do S.T.J. de 22 Set. 2004,

“ Ao trabalho prestado para além do período normal de trabalho semanal pelo trabalhador isento de horário de trabalho devem ser aplicados os limites constantes da Lei, de sorte que as horas prestadas para além daquele período, quando excedam os limites anuais, devem ser remuneradas em conformidade com o regime legal ou convencional estabelecido para a retribuição do trabalho suplementar”. Aliás,

K - De outra forma não tinha razão de ser a exigência (imperatividade) do n.º 1, do art.º 202, do CT, que diz

“1 – O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, **incluindo dos trabalhadores que estão isentos de horário de trabalho, (...)**”.

L - O Empregador só fica obrigado a pagar o suplemento, “retribuição específica”, por isenção de horário de trabalho, enquanto tal situação (a isenção) se mantiver. A prestação pecuniária por isenção de horário não constitui um núcleo retributivo intangível. Digamos: o regime de isenção de horário de trabalho é, por natureza, transitório e reversível.

M - Esclarecedor o Acórdão Relação Coimbra, de 6 Abril 2000:

“ No cálculo da “retribuição específica” a que o trabalhador tem direito em função da isenção do horário de trabalho, corresponde a 2 horas de trabalho normal por dia, devendo considerar-se os 30 dias do mês, e não apenas os seus 22 dias úteis”.

N - A modalidade indicada em primeiro lugar, --- alínea a) ---,

“ Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho”

pressupõe-se a querida pelas Partes outorgantes do Acordo, no caso destes não indicarem nenhuma delas.

O - A isenção de horário não permite transformar o Trabalhador num escravo, legal. Daí,

P - A isenção não retira, prejudica, o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.

Q - Não esqueça: nos termos do n.º 1, art.º 214, CT,

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

o que é exigível de praticar mesmo no caso de “isenção total”.

R - A isenção de horário nunca deve esquecer o princípio base da relação laboral, in n.º 1, art.º 281, CT; n.º 1, art.º 5, da Lei n.º 102/2009, 10/09:

“ O trabalhador tem direito a prestar o trabalho em condições de segurança e saúde”.

S - A isenção de horário, salvo declaração expressa no Contrato de Trabalho, pode ser retirada, mediante aviso prévio pelo Empregador; ou, a pedido fundamentado do Trabalhador.

T - A isenção de horário de trabalho pressupõe a atribuição de uma “retribuição específica”. Esta, pode estar prevista no CCT, do Sector; ou, no silêncio deste, aplica-se os valores indicados no n.º 1, art.º 265, CT:

“ a) - uma hora de trabalho suplementar por dia”; ou,

b) - duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trata de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho”.

U - O trabalhador que exerça cargo de administração ou direcção pode renunciar à retribuição específica indicada em T.

V - O pagamento do subsídio de isenção tem, obrigatoriamente, de ir referenciado, e seu valor, no recibo de retribuição. Não o fazendo, parte-se do princípio que o Empregador não pagou a isenção de horário. E tem de pagar novamente.

Por favor,

— seja prudente e selectivo na atribuição de isenção de horário;

— cumpra todas as exigências legais na sua execução, desde a redução a escrito, pagamento e registo dos pagamentos da isenção.

