

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
ADVOGADO

**CIRCULAR Nº110/2009**

**ASSUNTO:** Alteração ao Código do Trabalho – **Nº35**  
Isenção do horário de trabalho Registo de tempos de trabalho

O Código do Trabalho, em vigor, --- entrou a 17 Fev. 09 --  
-, está cheio de pequenas alterações, que passam despercebidas e, contudo,  
tem um grande reflexo na relações entre trabalhadores e empregadores.  
Vejam os esta:

O artº202, CT, trata do “registo de tempos de trabalho”.  
Obrigação muito importante, que não nos cansamos de chamar a atenção  
dos empregadores, --- vide n/ Circular nº42/2009. Ora, no nº1, deste artº202,  
impõe-se, -----“deve” ----, ao empregador que

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

e, a novidade está precisamente na frase em negrito. À primeira vista,

Parece um absurdo: então a isenção de horário de  
trabalho não é isso mesmo: não ter limites o período de trabalho ? ---  
Pensando um pouco, isto não pode ser assim, mesmo sabendo-se que a  
isenção dá direito a uma “retribuição específica”, --- vê artº265. Caímos na  
violação dos direitos sociais do trabalho e até iríamos a caminho da  
escravidão. Portanto,

Aquela novidade do Código, --- o registo do tempo de  
trabalho, mesmo dos trabalhadores isentos de cumprir o horário ---, afinal não  
é um absurdo. E, trata-se de uma consagração, na lei, de algo que a  
jurisprudência (Tribunais) já tinham visto. Vejam este Acórdão do Supremo  
Tribunal, de 22 Setembro 2004, mas sobre legislação anterior ao Código do  
Trabalho, de 2003. Mantém este Acórdão, agora, toda a actualidade. Diz  
então este Acórdão do S.T.J.:

“II – Ao trabalho prestado para além do período normal de trabalho  
semanal **pelo trabalhador isento do horário de trabalho** devem ser  
aplicados os limites constantes do artº5, Dec.-Lei nº421/83, de 2 Dez., de  
sorte que as horas prestadas para além daquele período, quando  
excedam o limite de 200 horas anuais, **devem ser** remuneradas em  
conformidade com o regime legal ou convencional estabelecido para a  
retribuição do trabalho suplementar.”

Claro, como se alertou, este Acórdão foi tirado na  
vigência de diploma já revogado (D.L.nº421/83). Portanto, só teremos de

actualizar aquele número de horas que, como se sabe, agora não são 200 horas/ano, mas como refere o artº228, Código,

- a) micro ou pequenas empresas, 175 horas/ano;
- b) média ou grande empresa, 150 horas/ano,

com o limite de 2 horas/dia, de trabalho suplementar. O contrato colectivo do sector pode aumentar para 200 horas/ano.

Portanto, quer o Acórdão, quer a obrigação agora imposta no nº1, do artº202, **visa impedir o recurso abusivo** á isenção do horário de trabalho. Agora repare:

O artº219, CT, prevê 3 modalidades de isenção:

- 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.

Ora, parece que a situação prevista na al.a), permite ir além dos limites máximos do trabalho suplementar. Quer dizer: fixando-se esta modalidade, no acordo escrito entre empregador e trabalhador (obrigatório por lei), então o limite máximo anual, de trabalho suplementar, não se aplica, **nesta hipótese**, admitindo assim as partes, por acordo escrito, ir além das 175 ou 150 horas/ano. E, na nossa opinião, isenção de horário, acertada nos termos da al.a), nº1, artº212, Código,

-----não isenção aos limites máximos do período normal de trabalho ----

apenas teria as condicionantes previstas no nº3, artº219,

“3- A isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou a descanso diário.”

Ora, como o nº1, artº214, CT, define o “descanso diário” o período de

“... pelo menos 11 horas seguidas entre 2 períodos diários de trabalho consecutivo”.

com as 4 excepções indicadas no nº2, artº214, CT, teremos sempre salvaguardadas aquelas 11 horas de descanso. Dirão: mas isso é excessivo, o trabalhador acaba por arrebentar ? --- Não me parece pois, a al.a), desse nº2, do artº214, isenta precisamente o administrador ou o director da Empresa, que esteja “... isento de horário de trabalho”. E, se estes aguentam

...

É o trabalhador que assina o acordo de isenção que deve estar atento, --- o regime de al.a), do nº1, artº219, é o que vigora se nada for escrito em contrário ---, ao assinar o acordo escrito. E, naturalmente, depois no dia a dia, imperar um pouco de bom senso.

Novembro 2009

