

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 08/2010

ASSUNTO: Serviços começados e não acabados ...
A tolerância de 15 minutos.

Já é "velha" esta situação: embora o período normal de trabalho seja, em regra, de 8 horas/dia; e, não pode ser excedido, salvo situação especial (trabalho suplementar),

Desde 1971 que a lei laboral reconhece uma "**tolerância**" de 15 minutos para terminar

"... transacções, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário (...)."

o que nos permite desde logo afirmar:

- a) - esta "tolerância" aplica-se tanto ao trabalho administrativo como ao fabril;
- b) - que, a "tolerância" só pode ser aplicado no "termo" do 2º período normal de trabalho. Logo, o intervalo entre o 1º e o 2º período de trabalho não permite esta "tolerância".

O actual Código do Trabalho prevê estas situações no nº3, artº203. Continua a ser pacífica a ideia que este trabalho, para além do fim do segundo período de trabalho **não é trabalho suplementar**, --- veja a al.c), nº3, artº226, Código, que afasta expressamente essa hipótese.

É conveniente agora reproduzir este nº3:

"3- Há tolerância de 15 minutos para transacções, 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 4 horas ou no termo do ano civil."

devendo merecer a nossa atenção o que foi destacado em registo:

- ➔ "**carácter excepcional**" – portanto, não se deve erigir como regra o que a Lei apenas admite que aconteça de vez enquando. Obrigar o trabalhador a dar todos os dias mais 15 minutos de trabalho, é um abuso. Lembre-se, até, que estando o trabalhador já com o pé no estribo (pronto para sair, depois de 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 "anormal".

➔ **O acréscimo deve "ser pago"** – portanto, aqueles 15 minutos a mais não são á borla, para a Empresa. Terão de **ser pagos**, nos termos em que o próprio nº3, artº203, define:

- a) ao prefazer, somando-se as 4 horas de trabalho, ou seja, 16 períodos de 15 minutos. Portanto, é pela ficha pontométrica, --- ou por outra qualquer forma de registo ---, que se apura quando o trabalhador atingiu as 4 horas de trabalho, além do horário, em regime de 15 minutos/dia.
- b) ou, se não atingir no ano as 4 horas, no fim do ano civil, ou seja, em Dezembro. Ou, diremos nós, no caso de contrato a termo; ou, o trabalhador ver findo o contrato, com as contas finais.

Claro, estas horas, por não ser trabalho suplementar, são pagas em termos das horas normais de trabalho, sem qualquer acréscimo.

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), nº1, do artº128, 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 nº1, artº268, CT/09, salvo se o CCT, do sector, indicar valores superiores.

Portanto, e resumindo:

- pode obrigar o trabalhador a trabalhar, excepcionalmente, além do horário e no fim do mesmo, mais 15 minutos;
- só o poderá fazer a título excepcional, e nunca como regra; e,
- esse tempo de trabalho é pago, em singelo, nos termos previstos na Lei.

Janeiro 2010

Adão F. Santos Coelho