

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR Nº69/2011

ASSUNTO : Isenção de horário trabalho – Trabalho suplementar
Obrigação de registo de tempos de trabalho

O problema é o seguinte: existe, generalizada, a ideia de que a isenção de horário implica que os trabalhadores que a têm devem trabalhar "sem horário": estão isentos de horário, tem de trabalhar sempre que é preciso, 10, 12, 15 horas, etc.. Efectivamente,

Esta é matéria algo confusa, o que explica em parte aquela ideia, - a outra parte é que o homem tem a tendência a explorar outro homem. É que, começa logo por ser difícil dar uma definição de "isenção de horário". O Dr. Monteiro Fernandes apresenta esta:

"É a possibilidade para o empregador de utilizar os serviços do trabalhador, não só à margem de um horário, mas também independentemente dos limites máximos dos períodos normais de trabalho".

Como se vê, o problema está nesta última parte: independentemente dos limites máximos ! Ora, o trabalhador isento tem direito a uma remuneração especial, no mínimo, a retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, - vide artº265, Código do Trabalho. Logo,

Como tem este acréscimo de salário, terá de trabalhar sem limites de tempo, dias, semanas, anos a fio ? Como se compreende, isto está mal; o homem desgasta-se e é meio caminho para a doença. Daí,

A pergunta: mas como conciliar isto, isenção de horário e não abuso por parte do empregador ? – O problema não é novo, só que o Supremo Tribunal lavrou um Acórdão (22 Setembro 2004), que nos dá soluções muito aceitáveis. Diz o Acórdão:

"I- O regime de isenção de horário de trabalho não permite à empregadora exigir períodos de trabalho muito superiores à média normal sem qualquer contrapartida especial, **sob pena de** tal regime se transformar num meio fraudulento de contornar as regras relativas ao trabalho suplementar e numa forma de prestação de trabalho gratuito".

o que é claro na finalidade, mas é bastante impreciso: a frase "... trabalho muito superior à média normal" não diz nada de concreto, deixa-nos de mãos vazias. Daí, os Srs. Conselheiros acrescentaram um número dois, e então já nos entendemos:

"II – Ao trabalho prestado, para além do período normal semanal de trabalho, pelo trabalhador isento de horário de trabalho devem ser aplicados os limites legais, de acordo com os quais o trabalho suplementar não pode exceder 200 horas de trabalho por ano e 2 horas de trabalho por dia".

Como se vê, temos agora já duas balizas para não haver exploração indevida da isenção. Só um aparte: nos termos do nº1, artº228, do Código, hoje os limites do trabalho suplementar vai das 150 às 175/horas/ano, respectivamente: micro ou pequena empresa; média ou grande empresa. Podendo os CCT fixar as 200 horas/ano.

Diz ainda o Acórdão, no seu texto:

"... as horas prestadas para além do período normal semanal pelo trabalhador isento de horário, quando excedam o limite de 200 horas anuais, devem ser remuneradas em conformidade com o regime legal ou convencional estabelecido para a remuneração do trabalho suplementar".

(ter em atenção a actualização referida no parágrafo anterior).

Se for lês o nº1, artº202, CT, que tem o título "Registo de tempos de trabalho", encontrará que:

"1- O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, **incluindo dos trabalhadores que estão isentos de horário de trabalho**, em local acessível e por forma que permita a sua consulta imediata".

e, como se compreende, é por aqui que se recolhe o período de trabalho, diário.

É natural que pergunte: mas, se o trabalhador está isento de horário, marca o cartão de ponto ? – A resposta é: sim. O cartão de ponto ou qualquer outro tipo de registo, com a indicação de hora de início e de termo do trabalho. Efectivamente,

Compreende-se agora a importância do registo do trabalho, -- uma obrigação, como resulta do artº202, Código --. Pois será por esta via que, necessariamente, se apurará as tais horas/ano, a mais; ou, 2 horas/dia, a mais, que o trabalhador poderá praticar, sem entrarmos em excessos.

Claro, pode dizer que não fará tal registo, pois o trabalhador está isento do horário ! – O problema é seu. Além de estar a cometer contra-ordenação grave (nº5, artº202, Código), o trabalhador poderá depois invocar as horas que considerar convenientes, sem que possa opor, validamente, a realidade.

Em conclusão: apresentamos um Acórdão do Supremo Tribunal que é uma ferramenta útil para resolver o problema com a "isenção de horário" e seus limites de execução.

Agosto 2011

Carlos F. Santos Cavaleiro