

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

**CIRCULAR: Nº52/2013**

**ASSUNTO:** A "isenção de horário de trabalho"  
Abusos e problemas que podem surgir

O "período de funcionamento" da empresa está definido no nº1, artº201, Código Trabalho (CT), como

"1- (...) o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua actividade".  
e ainda neste artº201, teremos de ter em atenção o nº4, que diz:

"4- O regime dos períodos de funcionamento consta de legislação específica".

a qual, repare-se, no que respeita á industria obriga-nos a ter em atenção o artº16, da Lei nº105/2009, de 14 setembro, cujo título é: "Período de laboração". Mas,

Uma coisa é a "fábrica"; outra, os trabalhadores que ali exercem a sua actividade; o "tempo de trabalho" que dedicam à sua actividade. Esse "tempo", o período normal de trabalho, está fixado no "**Horário de trabalho**", --- artºs 198 e 200, CT. Ora,

Como se sabe, o trabalhador pode ser isento de horário de trabalho. É figura prevista e regulada no Código Trabalho, abrangendo os artºs 218 e 219; e, não esquecer, o artº265, que trata da "retribuição por isenção de horário de trabalho".

Fixe, ab initio, estas quatro ideias base:

- ❖ a isenção de horário não pode ser imposta. Resulta do interesse conjugado de empregador e trabalhador, logo de um acordo;
- ❖ tem sempre de ser reduzido a escrito;
- ❖ a violação da sua regulamentação é sancionada, normalmente, como contra-ordenação grave; e,
- ❖ importante, deve ir consultar sempre o contrato colectivo do sector, sobre o instituto, pois pode (e tem normalmente) regulamentação importante.

Ora, reinou sempre uma certa confusão neste instituto; situações dúbias, desde inexistência de contrato escrito; pagamento indevido de verbas de compensação, etc. O que,

Infelizmente se agravou ultimamente, pelo seguinte:

A Lei nº23/2012, de 25 Junho, --- 3ª alteração ao Código do Trabalho ---, veio suprimir o nº3, do artº218, Código. Ora, tal nº3 impunha que

"1- O acordo (o tal acordo escrito) referido no nº1 deve ser enviado ao serviço com competência inspectiva do ministérios responsável pela área laboral (como quem dizia, á ACT)"

Ora, ao suprimir-se esta obrigação, --- envio do acordo escrito, da isenção, para a ACT ---, criou-se ainda mais o buraco em que o instituto estava mergulhado. Daqui, do não cumprimento das obrigações constantes dos artºs 218 e 219, do Código, podem resultar consequências graves, com o não acatamento do horário de trabalho; e, para fugir ás consequências, invocação da isenção. Daí,

Não se esqueça, desde logo, que se acorda em isentar de horário um trabalhador, reduza o acordo a escrito. Neste, tem de fixar a "modalidade " da isenção de horário; podem ser de 3 tipos diferentes, como pode ver no nº1, do artº219, CT. Que não pode isentar de horário qualquer trabalhador, mas tão só os indicados nas 3 alíneas, do nº1, artº218, CT. E, também importante,

Como diz o nº3, artº219, CT,

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

**MUITO IMPORTANTE:** não esqueça que o nº1, do artº202, CT, que tem o título: "Registo de tempos de trabalho", impõe:

"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".

Esta obrigação, --- repare nas palavras "deve manter" ---, explicam, que o Supremo Tribunal de Justiça, em Acórdão de 2 Novembro 2005, --- in Ac. Dout. Nº532, Fls. 756 ---, tenha decidido:

"VII – A isenção de horário de trabalho não interfere com o dever de assiduidade a que o trabalhador está obrigado, nem retira ao empregador a faculdade de ele controlar aquela assiduidade, através , por exemplo, da picagem de relógio de ponto".

Em conclusão: isenção de horário, sim. Apenas quando necessário e sempre por escrito (acordo). Em obediência á regulamentação expressa no Código e no CCT.

Maio 2013

Carlos F. Santos Carvalho