

Da isenção do horário de trabalho

Por **Cláudia Abrunhosa**

Com a presente exposição, pretende-se proceder a um breve enquadramento jurídico do regime da isenção do horário de trabalho.

No que concerne às condições de admissibilidade, o regime de isenção de horário de trabalho impõe a existência de um acordo reduzido a escrito, nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 218 do Código do Trabalho (CT).

Acresce que a isenção de horário de trabalho pressupõe que o trabalhador se encontre numa das situações previstas na referida norma, ou seja, (a) no exercício de cargo de administração ou direcção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos, (b) na execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites do horário de trabalho, (c) nas situações de teletrabalho e outros casos de exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico, sem prejuízo de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT) poder prever outras.

Note-se que os requisitos formais e materiais indicados *supra* deverão ser observados sob pena de invalidade do acordo. Invalidade essa que poderá determinar que o trabalho prestado seja remunerado como trabalho suplementar.

Já no que respeita às suas modalidades, efeitos e limites, a isenção de horário de trabalho poderá corresponder, nos termos do disposto no art.º 219º, n.º 1 do CT, (A) à não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho – modalidade adoptada supletivamente, ou seja, caso nada conste do acordo celebrado entre empregador e trabalhador; (B) a um determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana – possibilidade de aumento pré-definido do período diário ou semanal de trabalho; (C) à observância do período normal de trabalho acordado – o trabalhador pode determinar como distribuir o número de horas que corresponde ao seu período normal de trabalho diário.

Sucedo que, conforme consta do disposto no n.º 3 do art.º 219º do CT, a isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário, sendo que este limite de descanso diário não se

aplica a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo. Cumpre fazer menção ao entendimento de que os trabalhadores isentos de horário de trabalho não deverão prestar trabalho por mais de 6 horas consecutivas^[1], excepto aqueles que ocupem cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo.

De referir ainda, mormente no que concerne à modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, que o empregador não poderá exigir ao trabalhador a prestação de trabalho que ultrapasse os “*limites da razoabilidade*”^[2], fazendo um uso abusivo do regime em análise.

Não pode deixar, também, de notar-se o limite máximo da duração média do trabalho semanal (incluindo trabalho suplementar), prevista no art.º 211º, n.º 1 do CT, de 48 horas, num período de referência, em regra, e na ausência de IRCT, de quatro meses – sendo que este limite não se aplica a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção ou com poder de decisão autónomo e que esteja isento de horário de trabalho. Limite que entendemos dever ser atendido^[3] na definição dos limites de prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho.

O mesmo é dizer que o regime de isenção encontra-se circunscrito aos dias normais de trabalho, pelo que, o trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e feriado, terá que ser remunerado como trabalho suplementar. Da mesma forma se deve concluir quando se ultrapassam os limites acordados para as segunda (B) e terceira (C) modalidades *supra* referidas, conforme resulta do disposto no art.º 226º, n.º 2 do CT).

No que respeita à retribuição especial devida pela prestação do trabalho em regime de isenção de horário de trabalho, dependendo da modalidade convencionada, e caso a mesma não se encontre fixada por IRCT, o art.º 265º do CT consagra, como limite mínimo, nas situações em que se verifique a observância do período normal de trabalho, o pagamento de duas horas de trabalho suplementar por semana (n.º 1, al. b)), sendo que nas demais, será devida ao trabalhador uma hora de trabalho suplementar por dia. Retribuição especial irrenunciável, excepto nas situações em que o trabalhador exerça cargo de administração ou de direcção (n.º 2).

Ressalte-se por fim que, não obstante o regime da isenção do horário de trabalho se configurar como um instrumento de flexibilização da organização do tempo de

trabalho por parte do empregador não podem descurar-se as exigências do princípio da boa-fé na execução do contrato de trabalho.

[1] Nesse sentido FERNANDES, Francisco Liberal. 2012. *O Tempo de Trabalho*. Coimbra, Coimbra Editora, p. 184.

[2] PALMA RAMALHO, Maria do Rosário. 2014. *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II – Situações Laborais Individuais. 5ª Edição Revista e actualizada ao Código do Trabalho de 2009, com as alterações introduzidas em 2011, 2012, 2013 e 2014. Coimbra, Almedina, p. 568.

[3] Nesse sentido ROUXINOL, Milena Silva, VICENTE, Joana Nunes. 2019. *Duração e organização do tempo de trabalho*. Em *Direito do Trabalho – Relação individual*. Coimbra: Almedina, p. 651, 652 e 654.