

## PARECER JURÍDICO N.º 10 / CCDR-LVT / 2013

Validade • **Válido**

JURISTA

ANA AZINHEIRO

ASSUNTO **GESTÃO RECURSOS HUMANOS**

QUESTÃO

A autarquia pretende saber se é possível abonar um chefe de divisão pela prestação de trabalho extraordinário.  
*(Gestão dos recursos humanos; Dirigentes; Isenção de horário de trabalho; Trabalho extraordinário)*

## PARECER

O Trabalho extraordinário encontra-se regulado nos artigos 158.º a 165.º e 212.º do "Regime" aprovado pela [Lei nº 59/2008, de 11 de setembro](#) (RCTFP) e nos artigos 112.º a 114.º do "Regulamento" (RRCTFP) aprovado pelo mesmo diploma legal.

De acordo com o estabelecido no artigo 158º do RCTFP, considera-se trabalho extraordinário:

- O trabalho prestado fora do horário de trabalho;
- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, aquele que seja prestado fora desse período;
- Nos casos de isenção de horário em que tenha sido estipulado que a mesma não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, aquele que exceda a duração desse período.

A prestação de trabalho extraordinário é excecional e deve ser fundamentada.

O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho extraordinário quando necessário, mas este está sujeito a limites: em regra, duas horas por dia normal de trabalho (exceto se for prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado) e 100 horas de trabalho por ano (que pode ser aumentado até 200 horas por ano, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho).

De acordo com o estabelecido no artigo 212º do RCTFP na redação introduzida pela [Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro](#), a prestação de trabalho extraordinário confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos remuneratórios:

- a) 25 % Da remuneração na primeira hora ou fração desta;
- b) 37,5 % Da remuneração, nas horas ou frações subseqüentes.
- c) O trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50 % da remuneração por cada hora de trabalho efetuado.

É exigível o pagamento de trabalho extraordinário cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada.

Já no que concerne à isenção de horário de trabalho, o RCTFP (arts 139.º, 140.º e 209.º do "Regime", aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11-09) prevê a isenção de horário de trabalho em moldes diferentes da que se encontrava prevista no [Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto](#).

Assim, e de acordo com o artigo 140, nº 1 do RCTFP, a isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

- Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

Conforme previsto no nº 1 do artigo 139º e 140º do RCTFP, gozam de isenção de horário, na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares.

Os demais trabalhadores apenas podem gozar de isenção de horário (em qualquer uma das suas modalidades) se a mesma for admitida por lei (vg. leis que regulem carreiras especiais) ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Conforme refere a Direção Geral da Administração e Emprego Público, no respetivo site, os trabalhadores que gozem de isenção de horário nas duas primeiras modalidades acima referidas têm direito a um suplemento remuneratório, nos termos que venham a ser

**PARECER JURÍDICO N.º 10 / CCDD-LVT / 2013**

fixados por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, desde que o regime de isenção de horário não constitua o regime normal de prestação do trabalho da carreira em que o trabalhador esteja integrado ou do cargo de que seja titular (nestes casos, a isenção de horário terá sido considerada para a determinação das respetivas remunerações base).

Assim sendo, não têm direito a suplemento remuneratório, designadamente, os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e os chefes de equipas multidisciplinares, cfr artigo 209º do RCTFP.

Depois de efetuada uma breve síntese do regime jurídico da prestação de trabalho extraordinário e da isenção de horário de trabalho, analisaremos os aspetos que se prendem mais especificamente com a questão suscitada pela entidade consulente.

Vejam os,

A isenção de horário dos titulares de cargos dirigentes coaduna-se com a modalidade prevista na alínea a) do n.º 1 do art. 140.º do RCTFP, ou seja, com a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Ora, verifica-se, por um lado, que o artigo 158º n.º 4 alínea a) do RCTFP exclui do âmbito das situações abrangidas pelo trabalho extraordinário, o trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho.

Por outro lado, verifica-se que a isenção de horário de trabalho dos dirigentes se mostra incompatível com os n.ºs 2 e 3 do mesmo artigo 158º do RCTFP, dado que estes números se reconduzem apenas às modalidades de isenção de horário de trabalho previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 140º do RCTFP e não à alínea a) deste último artigo.

Citamos:

**“Trabalho extraordinário****Artigo 158.º****Noção**

- 1 - Considera-se trabalho extraordinário todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2 - Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho extraordinário o que seja prestado fora desse período.
- 3 - Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho extraordinário aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.
- 4 - Não se compreende na noção de trabalho extraordinário:
  - a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto no número anterior;
  - b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora pública e o trabalhador;
  - c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 do artigo 126.º;
  - d) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.”

Em suma, os titulares de cargos dirigentes gozam de isenção de horário de trabalho, não estando por isso sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Tal situação de isenção afasta assim, pela sua própria natureza, a possibilidade de prestação de trabalho extraordinário entendido como aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

Face ao exposto, não se nos afigura possível proceder à compensação por trabalho extraordinário de titulares de cargos dirigentes.

**CONCLUSÃO**

1. A isenção de horário está prevista com carácter obrigatório para o pessoal dirigente e chefes de equipa multidisciplinar, nos termos dos respetivos estatutos, podendo outros trabalhadores gozar de isenção caso esta seja admitida por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho
2. Somos de parecer que de acordo com o estabelecido nos artigos 140º e 158º do RCTFP os dirigentes, pelo

**PARECER JURÍDICO N.º 10 / CCDR-LVT / 2013**

fato de beneficiarem de isenção de horário de trabalho, não poderão ser abonados por trabalho extraordinário.

## LEGISLAÇÃO

- Lei nº 59/2008, de 11 de setembro
- Lei nº 66/2012, de 31 de dezembro
- Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto