



## TRABALHO SUPLEMENTAR E REMUNERAÇÃO ACRESCIDA

O regime do trabalho suplementar vem regulado na subsecção VII do Código do Trabalho e expande-se do artigo 226.º ao artigo 231.º. No entanto, circunstâncias específicas de outros regimes ditam a necessidade de o trabalho suplementar se encontrar também previsto noutros preceitos do Código de Trabalho.

O facto de o trabalho suplementar ser comumente apelidado de trabalho extraordinário decorre não só da sua natureza, mas, também, do facto de esta matéria ter estado regulada no Decreto-Lei nº 421/83, de 2 de Dezembro, e na Lei da Duração do Trabalho com esta denominação.

Em regra, e como estabelece o nº 1 do artigo 226.º do Código do Trabalho, todo o trabalho prestado pelo trabalhador fora do seu horário de trabalho é havido como suplementar.

No entanto, o nº 2 do mesmo preceito prevê que, havendo acordo sobre a isenção do horário de trabalho que tenha limitado a prestação de trabalho a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, apenas o trabalho que exceda esse período deve considerar-se trabalho suplementar.

Existem, não obstante, diversas situações que não se devem entender como trabalho suplementar, não obstante integrem a prestação de trabalho fora do horário de trabalho, estando elencadas no n.º 3 do artigo 226.º do mesmo Diploma.

Para que seja possível a prestação de trabalho suplementar é necessário a verificação de certas condições, tipificadas no artigo 227.º do Código do Trabalho: a necessidade de a empresa fazer face a um acréscimo eventual e transitório de trabalho e tal

acréscimo não justifique a contratação de um novo trabalhador (n.º 1); motivo de força maior ou quando este seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade (n.º 2).

Verificada alguma das situações supra elencadas, está o trabalhador obrigado a prestar trabalho suplementar, a não ser que invoque motivos atendíveis e expressamente solicite ao empregador a sua dispensa (227.º, n.º 3 o Código do Trabalho).

A prestação de trabalho suplementar, pela sua natureza excepcional e por ser prestado em prejuízo daquele que deveria ser o período de descanso do trabalhador, é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos (artigo 368.º, n.º 1 do Código do Trabalho):

- a) 25% pela primeira hora ou fração desta e 37,5% por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 50% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

O n.º 2 do mesmo preceito dispõe ser exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Assim, *a contrario*, é possível concluir que ficam fora de pagamento as iniciativas de trabalho suplementar tomadas pelo trabalhador à margem da vontade expressa ou expectável do empregador.

O trabalhador que preste trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário (11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos) tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes (229.º, n.º 3 do Código do Trabalho).

Caso o trabalho suplementar seja prestado em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes (229.º, n.º 4 do Código do Trabalho).

A data do descanso compensatório é marcada por acordo entre o trabalhador e o empregador (229.º, n.º 5 do Código do Trabalho).

A prestação de trabalho suplementar está, no entanto, sujeita a determinados limites por trabalhador, que variam de acordo com a dimensão da empresa. Tratando-se de micro ou pequena empresa, 175 horas por ano. Tratando-se de média ou grande

empresa 150 horas por ano. Em qualquer dos casos, estes números de horas podem ser aumentados até 200 horas por ano por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (artigo 220.º, n.º 1, alíneas a) e b), e n.º 2 do Código do Trabalho).

Tratando-se de trabalhador que preste a sua actividade em regime de tempo parcial, o trabalho suplementar não deve exceder as 80 horas por ano ou o número de horas correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o do trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior, excepto havendo acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, caso em que poderão ser prestadas até 130 horas por ano, ou outra previsão conste do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (artigo 220.º, n.º 1l, alínea c) e n.º 3 do CT).

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho não deve exceder as 2 horas. O prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado não deve exceder o número de horas igual ao período normal de trabalho diário.

Os créditos resultantes do trabalho suplementar prestado pelo trabalhador prescrevem decorrido um ano contado a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho, sendo que, tratando-se de crédito vencido há mais de cinco anos só pode ser provado por documento idóneo, o que afasta a possibilidade de recurso a prova testemunhal, por exemplo.

Importa referir que certas categorias de trabalhadores estão em condições especiais relativamente à prestação de trabalho suplementar, nomeadamente as trabalhadoras grávidas, bem como os trabalhadores com filho com idade inferior a 12 anos, que não estão obrigados a prestar trabalho suplementar (artigo 59.º do Código do Trabalho).

Para além disto, a trabalhadora que esteja a amamentar, se tal for necessário para a sua saúde ou para a da criança, não está obrigada a prestar trabalho suplementar (artigo 59.º, n.º 2 do Código do Trabalho).

Também os menores se encontram tutelados no que diz respeito à prestação de trabalho suplementar, prevendo o artigo 75.º do Código do Trabalho a proibição de prestação de trabalho suplementar por trabalhador menor, exceptuando os menores com idade igual ou superior a 16 anos e se o trabalho suplementar for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excepcional, ainda que previsível, cujas consequências

não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e que tal trabalho suplementar não tenha um período superior a cinco dias úteis (75.º, n.º 2 do Código do Trabalho).

Também não está obrigado à prestação de trabalho suplementar o trabalhador com deficiência ou doença crónica, nos termos do artigo 88.º do Código do Trabalho.

A informação que consta deste documento não esgota todas as especificidades do regime jurídico da prestação de trabalho suplementar e não isenta a necessidade de consulta de toda a legislação aplicável e, sobretudo, do ponderado aconselhamento de um advogado ou de uma advogada.

*Sofia Monge*

*Tamára Cheles*