

## Trabalho Suplementar: Regime e Direitos

Por **Mariana Lima**

Ao abrigo do art.º 226.º do CT, o trabalho suplementar é tipificado da seguinte forma:

“1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2 - No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.”

A lei estabelece uma exigência quanto ao registo de horas prestadas fora do horário de trabalho, cabendo ao empregador esse registo, bem como a indicação do respetivo motivo justificativo.

Isto porque, nos termos do art.º 227.º do CT, o trabalho suplementar só pode ser solicitado por parte da entidade empregadora se esta tiver de responder a um acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique contratar um trabalhador.

Além disso, pode ser também solicitado em situação de força maior ou se for indispensável para prevenir ou reparar um prejuízo grave para a empresa ou mesmo para a sua viabilidade.

Nestes termos, o registo suprarreferido deverá ser objeto de validação por parte do trabalhador imediatamente a seguir, ou até ao limite de 15 dias quando prestado no exterior da empresa, à prestação de trabalho suplementar.

Ademais, a lei nos termos do preceituado artigo 228.º do CT impõe um limite relativamente ao número de horas trabalhadas a título de trabalho suplementar. Este limite varia consoante se trata de micro/pequena empresa ou de média/grande empresa, trabalho prestado a tempo parcial, trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado.

### Como se procede ao cálculo das horas extraordinárias?

O cálculo está definido no Código do Trabalho, nos termos do art.º 268.º, que se passa a transcrever:

“1 - O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

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.

2 - É 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.

3 - (Revogado.)

4 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.”

Por forma a compreender na prática a aplicabilidade deste preceito legal, vejamos o seguinte caso prático:

**O Sr. A auferir um salário bruto de 900€ e tem um horário semanal de 40 horas.**

- Primeiro cálculo a realizar: Calcular o valor hora de trabalho.

Nos termos do art.º 271.º, o valor hora = (Retribuição mensal x 12 meses) / (52 semanas x número de horas de trabalho semanal)

No nosso exemplo prático:  $(900 \times 12) / (52 \times 40) = \underline{\underline{5,19\text{€/hora}}}$ .

- Com base no cálculo do valor hora de trabalho normal, é possível calcular quanto é o valor de cada hora extraordinária, nos termos do art.º 268.º do CT.

Assim:

- O valor da 1.ª hora extra em dia útil do Sr. A será (1 hora + 25%) = **6,49 €**
- O valor das horas extra seguintes num dia útil (1 hora + 37,5%) = **7,14€/hora**
- O valor das horas extra em dia de descanso (1 hora + 50%) = **7,79€/hora**

- Por fim, procede-se ao somatório das horas extraordinárias que o Sr. A trabalhou no mês.

Vamos supor que o sr. A trabalhou numa quinta-feira mais duas horas e numa sexta-feira mais duas horas.

Por estas horas teria a receber:  $(6,49€ \times 2) + (7,14€ \times 2) = \mathbf{27,26€}$ .

Outra situação:

As quatro horas extraordinárias foram trabalhadas no domingo.

Nestes termos, o cálculo seria  $7,79€ \times 4 = \mathbf{31,16€}$ .

Note-se que é sobre o trabalhador que recai o ónus de provar que o trabalho foi realizado fora do horário de trabalho.

E, o reconhecimento do direito à retribuição por trabalho suplementar pressupõe a alegação e prova de dois factos que dele são constitutivos: (i) a prestação efetiva de trabalho suplementar (o que pressupõe a quantificação do aludido trabalho); (ii) a determinação prévia e expressa de tal trabalho por banda da entidade empregadora ou, pelo menos, a sua efetivação com o conhecimento (implícito ou

tácito) e sem oposição dessa entidade.

### **O Trabalho Suplementar está sujeito a IRS?**

O valor que o trabalhador recebe no âmbito do trabalho suplementar prestado é considerado nos rendimentos do trabalhador por conta de outrem, assim sujeito ao Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS), tal como definido no artigo 2.º do Código do IRS.

O empregador faz a retenção na fonte no que tange às horas extraordinárias, aplicando a mesma taxa da remuneração normal de acordo com o n.º 8 do artigo 99.º-C do CIRS.

### **Quais as implicações das horas extra perante a Segurança Social?**

As horas extraordinárias, sendo uma remuneração ilíquida, contam para os descontos a fazer para a Segurança Social, que em regra são 11% do salário para o trabalhador e 23,75% para o empregador.

(Recorde-se que a remuneração base ilíquida é igual ao salário bruto/ilíquido mais vantagens pecuniárias decorrentes da atividade profissional.

O salário ilíquido é a quantia paga pela entidade patronal aos seus trabalhadores mensalmente, seja no âmbito privado ou público, em troca dos serviços que estes prestaram.)