

ASSUNTO:	Pavilhão Desportivo. Trabalho suplementar. Horários de trabalho.	
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_CG_7966/2019	
Data:	06.09.2019	

Pelo Exmo. Senhor Presidente da Junta de Freguesia foi solicitado parecer sobre a seguinte questão:

“Temos uma funcionária, Assistente Operacional, que, além do horário normal, assegura o funcionamento de um Pavilhão Desportivo, no seguinte horário:

Segunda-feira das 21h30 às 23h00

Quarta-feira das 21h30 às 23h00

Sábado das 16h00 às 21h00

Assim, solicitamos o V. entendimento sobre o processamento das horas extra.”

Cumpre, pois, informar:

I

Em matéria de trabalho suplementar aplica-se aos trabalhadores em funções públicas o regime constante do Código do Trabalho¹, de acordo com as remissões previstas na alínea g) do n.º I do artigo 4.º e do n.º I do artigo 120.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas^{2,3} Para carreiras de regime geral (assistente operacional, assistente técnico e técnico superior), é ainda aplicável o previsto no Acordo Coletivo de Carreiras Gerais⁴, que estipula sobre o limite anual da duração do trabalho extraordinário.⁵

¹ Código do Trabalho (CT; aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

² Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP - aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; alterada pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, com a redação introduzida pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, pela Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro).

³ Em particular as normas da alínea a) do n.º 6 do artigo 224.º, dos artigos 226.º a 231.º, da alínea g) do n.º I do artigo 265.º, do artigo 268.º, do n.º I do artigo 269.º, do n.º 2 do artigo 337.º e da alínea a) do n.º I do artigo 461.º do Código do Trabalho. Devendo também ter-se em atenção as disposições dos artigos 120.º e 121.º, do n.º 2 do artigo 123.º, da alínea a) do n.º 3 do artigo 125.º, dos artigos 159.º, 162.º e 163.º, do n.º I do artigo 165.º e da alínea a) do n.º I do artigo 341.º da LTFP.

⁴ Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 188 de 28 de setembro.

⁵ Existe ainda a possibilidade da celebração de um acordo coletivo de empregador público, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho convencional aplicável no âmbito do órgão ou serviço onde o trabalhador exerça funções (cf. n.ºs 4, 5 e 6 do artigo 13.º da LTFP) resultante de negociação com as associações sindicais que, nos termos dos respetivos estatutos, representem interesses de trabalhadores em funções públicas e se encontrem devidamente registadas (347.º/2 da LTFP).

É considerado como trabalho suplementar todo o trabalho que é prestado fora do horário de trabalho, incluindo o prestado nos dias de descanso semanal obrigatório (em regra o domingo) ou complementar (em regra o sábado) e nos feriados – cf. o previsto no n.º 1 do artigo 226.º do Código do Trabalho⁶.

No entanto, e nos termos da lei, a finalidade do trabalho suplementar é permitir a resolução de situações excecionais que exigem a presença do trabalhador para além do seu horário.

O que significa que só pode ser realizado trabalho suplementar nas seguintes situações específicas: quando a entidade empregadora tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho; ou em caso de força maior⁷; ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o serviço – cf. n.ºs 1 e 2 do artigo 227.º do Código do Trabalho.

E a violação destas regras legais faz a entidade empregadora incorrer na prática de contraordenação muito grave conforme fixado no n.º 4 do artigo 227.º do código do Trabalho.

A manutenção do trabalhador ao serviço para além do horário de trabalho para prestar trabalho suplementar tem, pois, de ser reconhecida de forma fundamentada e muito bem justificada como indispensável e excecional, implicando prévia autorização, salvo quando for necessário em situações imprevistas que sejam indispensáveis e excecionais.

Pelo que, *“Assim entendido, o trabalho suplementar caracteriza-se como uma situação excecional, devendo existir um nexo de causalidade entre o facto que determina o trabalho suplementar e a própria prestação de trabalho suplementar”*.⁸

A realização de trabalho suplementar deve resultar de um planeamento e gestão adequados e rigorosos, salvo quando seja motivada por situações absolutamente imprevisíveis ou de força maior não antecipáveis.

⁶ E também a alínea d) do n.º 2 do artigo 120.º da LTFP.

⁷ Tal como explica Diogo Vaz Marecos, um caso de força maior *“é um evento imprevisível ou inevitável. Entre as situações que constituem caso de força maior contam-se um terramoto, incêndio, inundação, intempérie, atentado terrorista, situação de guerra, falta de energia, impossibilidade de obtenção de matérias-primas, pandemia, etc.”* – em *“Código do Trabalho Comentado”*, 3.ª edição, Almedina, 2017, página 648.

⁸ De acordo com Diogo Vaz Marecos, na obra citada a página 648.

Por essa razão, apenas é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada (cf. artigo 162.º/5 da LTFP e artigo 268.º/2 do código do Trabalho). Essa autorização prévia fica dispensada apenas nas situações de prestação de trabalho suplementar motivadas por força maior ou sempre que indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para os órgãos e serviços, desde que as mesmas sejam posteriormente justificadas pelo empregador público⁹ (cf. artigo 162.º/6 da LTFP).

As regras sobre pagamento de trabalho suplementar estão estabelecidas no artigo 162.º da LTFP, não interessando em especial ao caso em apreço. Mediante acordo entre o empregador público e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório (cf. n.º 7 do referido artigo).

Portanto, a realização de trabalho suplementar assume uma natureza excecional, e transitória, não se tratando naturalmente do exercício de uma função habitual, com carácter regular (por exemplo, algo que faça parte da atividade quotidiana do trabalhador ou que se repita com muita frequência), sendo que a avaliação da sua necessidade é necessariamente casuística.^{10 11}

Pois, de facto o trabalho suplementar nunca poderá ser utilizado pela entidade empregadora para fazer face a necessidades permanentes do serviço e às quais deveria corresponder a previsão e ocupação de um posto de trabalho. Ou, em alternativa, serem asseguradas por um posto de trabalho que as contemple com o correspondente horário de trabalho normal adaptado às especificidades dessas

⁹ Nas freguesias, as competências inerentes à qualidade de empregador público são exercidas pela junta de freguesia, conforme dispõe a alínea b) do n.º 2 do artigo 27.º da LTFP, devidamente conjugada com o previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro (alterado pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro e pela Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro).

¹⁰ Por exemplo, esta excecionalidade do trabalho suplementar é refletida nas expressões correntes que são muito utilizadas para o designar, tais como “trabalho extraordinário” (que vigorou durante muito tempo) e “horas extras”.

¹¹ A este propósito vejamos o comentário de Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar: “*Não nos parece que a alteração terminológica seja feliz e encontre justificação bastante, até por sermos da opinião que no universo do funcionalismo público era importante acentuar a natureza extraordinária do trabalho prestado para além do horário normal de trabalho, não só para salvaguardar o direito de descanso dos trabalhadores mas, sobretudo, para evitar transformar-se aquele trabalho num trabalho normal, como infelizmente sucede ao nível de muitos empregadores públicos, os quais, para fazer face às reduções de pessoal e às limitações em matéria de novas admissões impostas nos últimos anos pelas leis orçamentais, recorrem abusivamente ao trabalho extraordinário para assegurar a satisfação de necessidades permanentes.*” – em “Comentários à Lei Geral do Trabalho em funções Públicas – 1.º volume I Artigos 1.º a 240.º”, Coimbra Editora, 1.ª edição, 2014, página 404.

necessidades e estruturado para que o exercício dessas funções consistisse, sem exceção, na prestação de trabalho dentro dos limites diários e semanais do horário do trabalhador.¹²

Como tal, resulta da lei que nem todo o trabalho que um trabalhador preste fora do seu horário é contabilizado como trabalho suplementar. Pois como o trabalho suplementar tem uma natureza de exceção, e por isso fora do comum, a lei obriga a que a sua realização seja previamente autorizada e fundamentada. Apenas não carece dessa autorização prévia aquelas situações imprevistas e excepcionais que justificam verdadeiramente a prestação desse trabalho fora do respetivo horário. Sendo que, nesses casos essa imprevisibilidade e excecionalidade da situação que o motiva devem ser demonstradas pela entidade empregadora, a qual terá sempre que justificar de forma adequada a realização desse trabalho e a medida e termos em que o mesmo foram prestados (que terão de ser estritamente proporcionais e adequados à resolução da situação que determinou a sua realização).

Por outro lado, existem limites à realização de trabalho suplementar, nomeadamente os previstos no n.º 2 do artigo 120.º da LTFP, e os quais devem ser rigorosamente cumpridos, não podendo efetuado o pagamento de trabalho suplementar que exceda esses montantes horários.

Mais concretamente, o trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites imperativos:

- 150 Horas por ano, que podem ser aumentadas até 200 horas por ano por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (não verificando tal situação);
- 2 Horas por dia normal de trabalho;
- Nos dias de descanso semanal (obrigatório, o domingo, ou complementar, por regra o sábado) e nos feriados, está limitado a um número de horas igual ao do período diário normal de trabalho (ou seja, 7 horas ou 6h30m nos casos das jornadas contínuas). E no caso de ser prestado em meio dia de descanso complementar a um número de horas igual a meio período normal de trabalho.
- O trabalho suplementar que seja prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o serviço apenas está sujeito ao limite do período de trabalho semanal (ou seja, 35 horas)^{13,14}

¹² Tal como considera Cláudia Sofia Henriques Nunes “Conforme decorre do art. 227.º do CT, o trabalho suplementar só pode ser prestado quando o órgão ou serviço tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, desde que não se justifique a admissão de novo trabalhador. Não pode, assim, o órgão ou serviço recorrer à prestação reiterada de trabalho suplementar para colmatar a falta de recursos humanos.” - em “O contrato de trabalho em funções públicas face à lei geral do trabalho”, Ed. Coimbra Editora, 1.ª edição, Coimbra, outubro de 2014, página 281.

Estes limites podem ser ultrapassados, desde que não impliquem uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60 % da remuneração base do trabalhador, nos seguintes casos:

- Motoristas, telefonistas e outros trabalhadores integrados nas carreiras de assistente operacional e de assistente técnico, cuja manutenção ao serviço para além do horário de trabalho seja fundamentadamente reconhecida como indispensável;
- Em circunstâncias excecionais e delimitadas no tempo, mediante autorização prévia do dirigente máximo do serviço ou, quando esta não for possível, mediante confirmação da mesma entidade, a proferir nos 15 dias posteriores à ocorrência.

E estes limites constituem também restrições ao pagamento do trabalho suplementar, significando que o trabalhador não pode ser remunerado pela prestação de trabalho suplementar que exceda estes limites previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 120.º da LTFP.

II

Para a análise do presente caso torna-se importante fazer ainda uma breve referência sobre dois aspetos fundamentais da gestão de recursos na administração pública:

- O Mapa de Pessoal, como instrumento de planeamento de recursos humanos por excelência na administração pública, onde devem estar previstas, nomeadamente, as necessidades permanentes dos órgãos e serviços e dos postos de trabalho que as devem satisfazer.
- A necessidade de os horários de trabalho serem estruturados e definidos de forma a que possam corresponder completamente às verdadeiras necessidades específicas do funcionamento de cada serviço (ou equipamento) e de as entidades empregadoras usarem para esse fim a(s) modalidade(s), de entre as várias previstas na lei, que melhor se adegue(m).

III

Desde a reforma introduzida no âmbito do emprego público em 2008 pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (Lei dos Vínculos, Carreiras e Remunerações), que a administração pública passou a ter de fazer o planeamento da atividade e gestão dos recursos humanos de acordo com o princípio estrutural

¹³ Conforme alínea b) do n.º 1 do artigo 105.º da LTFP.

¹⁴ De acordo com as disposições conjugadas do n.º 4 do artigo 228.º e do n.º 2 do artigo 227.º do Código do Trabalho, e como tem sido entendido por esta direção de serviços.

de que “O empregador público deve planear para cada exercício orçamental as atividades de natureza permanente ou temporária, tendo em consideração a missão, as atribuições, a estratégia, os objetivos fixados, as competências das unidades orgânicas e os recursos financeiros disponíveis.” (atualmente consagrado no n.º I do artigo 28.º da LTFP).

E este planeamento deverá estar refletido no Mapa de Pessoal, instituído como a pedra basilar da gestão de recursos humanos na administração pública (cf. artigo 28.º/2 e artigo 29.º da LTFP).

Cada entidade empregadora pública terá de elaborar anualmente o respetivo mapa de pessoal em função das atividades, de natureza permanente ou temporária, a desenvolver durante a sua execução.¹⁵

No qual devem estar previstos os postos de trabalho de que o órgão ou serviço carece para o desenvolvimento das respetivas atividades, designadamente com indicação do respetivo número e com caracterização detalhada de cada posto de trabalho, com identificação dos seguintes elementos:¹⁶

“(…)

- a) *Da atribuição, competência ou atividade que o seu ocupante se destina a cumprir ou a executar;*
- b) *Do cargo ou da carreira e categoria que lhes correspondam;*
- c) *Dentro de cada carreira e, ou, categoria, quando imprescindível, da área de formação académica ou profissional de que o seu ocupante deva ser titular;*
- d) *Do perfil de competências transversais da respetiva carreira ou categoria, regulamentado por portaria do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e complementado com as competências associadas à especificidade do posto de trabalho.*

(…)”

Assim, e mesmo que uma entidade pública não preveja a necessidade de recrutamentos no seu Mapa de Pessoal para preenchimentos de postos de trabalho¹⁷, este instrumento de gestão deve refletir todas as necessidades permanentes ou temporárias que decorrem do normal funcionamento do órgão e serviço em função das atividades que desenvolvem na prossecução das suas atribuições e competências.

¹⁵ O mapa de pessoal é aprovado pela entidade competente para a aprovação da proposta de orçamento, sendo afixado no órgão ou serviço e inserido em página eletrónica (artigo 29.º/4 da LTFP).

¹⁶ Cf. n.º 2 do artigo 29.º da LTFP.

¹⁷ O preenchimento dos postos de trabalho obedece obrigatoriamente ao que se encontrar previsto no Mapa de Pessoal, não podendo ocorrer qualquer recrutamento de trabalhadores sem que o respetivo posto de trabalho a ocupar se encontre previsto no referido instrumento de gestão (cf. artigo 30.º da LTFP).

O que significa que cada entidade deve em primeiro lugar olhar com atenção para as atividades que funcionam nos seus serviços e equipamentos, incluir essas atividades nos postos previstos e ocupados que as asseguram, fazendo com que o Mapa de Pessoal reflita a vida corrente do órgão. Pois pode dar-se o caso que os recursos existentes permitem responder a todas essas necessidades.

IV

Na execução do mapa de pessoal o empregador público terá que utilizar as modalidades de horário previstas na lei para conseguir operacionalizar os seus recursos humanos de uma forma que lhe permita responder às características particulares do funcionamento de cada serviço e/ou equipamento que se encontram sob sua responsabilidade.

Como tal, o legislador prevê, expressamente, no n.º 2 do artigo 108.º da LTFP que a entidade empregadora deve respeitar os períodos de funcionamento e de atendimento na organização dos horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

O horário de trabalho consiste na determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário ou dos respetivos limites, bem como dos intervalos de descanso (artigo 108.º/1 da LTFP).

Os intervalos de descanso, que são fixados pela entidade empregadora, devem garantir que o trabalhador não preste mais de 5 horas de trabalho consecutivo, exceto quando se trate de jornada contínua ou regime previsto em norma especial (cf. n.º 1 do artigo 109.º).

O princípio geral é que exista apenas um intervalo de descanso o qual não pode ter duração inferior a 1 hora nem superior a 2 horas.

Mas, em situações devidamente fundamentadas em que tal se justifique, é permitido à entidade empregadora determinar a alteração dos intervalos de descanso, alterando a sua duração (isto é fixando um intervalo de descanso com menos de 1 hora ou alargando a sua duração para mais de 2 horas) desde que tal não implique a prestação de mais de 5 horas consecutivas de trabalho - conforme decorre da

aplicação conjugada do n.º 3 do artigo 109.º com o limite fixado no n.º 1 do mesmo artigo¹⁸. De igual modo é possível fixar mais do que um intervalo de descanso.

Quando estiverem em causa atividades de “vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança e a atividades que não possam ser interrompidas por motivos técnicos e, bem assim, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho” a entidade empregadora pode fixar o intervalo de descanso sem observar aqueles limites (cf. o previsto na segunda parte do n.º 3 do artigo 109.º da LTFP).

Assim, pode-se concluir que “o que se pretende com a redação do n.º 3 [do artigo 109.º] é permitir que o empregador público altere a duração do intervalo de descanso, designadamente aumentando-o para uma duração superior a duas horas (v.g. 3, 4 ou mais horas), desde que essa alteração não implique a prestação de mais de seis (a nosso ver, apenas cinco¹⁹) horas consecutivas de trabalho. Se tal não suceder, então o empregador público pode livremente alterar a duração do intervalo de descanso, seja diminuindo-o para menos de uma hora, seja aumentando-o para mais de duas horas. Contudo, se a atividade a levar a efeito for subsumível a alguma das previstas na segunda parte do n.º 3, então pode o empregador público diminuir ou aumentar como bem entender o intervalo de descanso, ainda que daí resulte a supressão de tal intervalo ou prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivo.”²⁰.

Relativamente às modalidades de horário, a entidade empregadora pode, em função da natureza das suas atividades, adotar uma ou, simultaneamente, mais do que uma das seis diferentes modalidades previstas no n.º 1 do artigo 110.º da LTFP:

- a) Horário flexível (ver artigo 111.º da LTFP);

¹⁸ Embora a norma do n.º 3 do artigo 109.º refira que no limite nunca poderão ser prestadas mais de 6 horas de trabalho consecutivo, salvo em situações especiais que elenca, deve entender-se que o limite a respeitar é o de 5 horas previsto no n.º 1 desse mesmo artigo. Pois como defendem Veiga Moura e Arrimar, na obra citada a páginas 385 e 386: “A redação do n.º 3 não constava do projeto inicial e é uma transcrição do n.º 5 do art. 213.º do Código do Trabalho. Porém, se a referência às seis horas de trabalho consecutivo constante daquele preceito se justificava plenamente por o seu n.º 1 também permitir que se prestasse aquele número de horas de trabalho consecutivo, a verdade é que o n.º 1 do presente artigo apenas permite que se prestem cinco horas consecutivas de trabalho, pelo que a permissão para se trabalhar até seis horas consecutivas concedida pelo n.º 3 revela-se claramente desajustada, antes nos parecendo que ali se deveriam referir apenas cinco horas de trabalho consecutivo. Refira-se aliás, que não faz qualquer sentido que num número se diga que não se pode trabalhar mais de cinco horas consecutivas e se enumerem as exceções a esta regra, para logo noutro número do mesmo artigo se vir permitir, afinal de contas, que já se possa trabalhar seis horas consecutivas. Para além disso, se agora nem em regime de jornada contínua se pode trabalhar mais de cinco horas consecutivas, mais notório se torna o desajuste do n.º 3 do presente artigo ao reportar-se às seis horas de trabalho consecutivo.”.

¹⁹ Veja-se a nota de rodapé anterior.

²⁰ De acordo com Veiga e Moura e Arrimar, na obra citada, página 386.

- b) Horário rígido (ver artigo 112.º da LTFP);
- c) Horário desfasado (ver artigo 113.º da LTFP);
- d) Jornada contínua (ver artigo 114.º da LTFP);
- e) Meia jornada (ver artigo 114-A.º da LTFP);
- f) Trabalho por turnos (ver artigo 115.º da LTFP);

V

A entidade consulente não indicou qual o horário de trabalho da trabalhadora em causa, nem as funções que exerce.

É assumido, apesar disto, que a trabalhadora pratica um “horário normal”, pelo que afastamos a hipótese de a trabalhadora estar atualmente a beneficiar de isenção de horário ou exercer funções em regime de horário desfasado, de meia jornada ou mesmo de jornada contínua. Como não é referido pela entidade consulente se a trabalhadora exerce funções em regime de horário rígido ou flexível partiremos do princípio que o horário que pratica tem horas de entrada e saída fixas.

Presume-se, da forma como está escrito o pedido de parecer, que esta assistente operacional exercerá funções de apoio ao Pavilhão Desportivo.

VI

Ora, do que atrás se explicou na parte I do presente parecer, resulta sem margens para dúvidas que a trabalhadora não pode prestar trabalho para além do seu horário normal de forma consecutiva nos períodos que estão indicados, em que desempenha funções de apoio ao Pavilhão Desportivo que se encontra sob a responsabilidade da Freguesia.

Para além de não lhe poder ser imposta a realização de trabalho suplementar para essa atividade, a trabalhadora também não pode ser remunerada pelo trabalho que preste fora do seu horário normal nestas funções que pelo carácter do mesmo não pode ser considerado como trabalho suplementar nos termos da lei.

Isto na simples medida em que não se trata de uma situação excecional ou imprevista, mas que consiste na satisfação de uma necessidade permanente da entidade empregadora decorrente do funcionamento de um equipamento coletivo de uso público e de índole desportiva, que se enquadra na atividade corrente da autarquia para prossecução das suas atribuições.

Como se trata de uma necessidade permanente da entidade empregadora, a autarquia consulente deve adequar o horário normal de trabalho desta assistente operacional adaptando-o às funções que pela mesma são executadas de forma corrente e quotidiana, para fazer face às concretas exigências do funcionamento dos equipamentos da freguesia (ou sob sua responsabilidade) à qual a trabalhadora presta apoio.

Se porventura se verificar que estas necessidades permanentes justificam a criação de um novo posto de trabalho e caso a Freguesia possua disponibilidade financeira para o efeito, a Junta de Freguesia poderá na proposta de Orçamento e do Mapa de Pessoal para o próximo ano civil prever um posto de trabalho específico para apoio a este Pavilhão Desportivo.²¹

VII

Nesta conformidade, o horário de trabalho desta assistente operacional terá de ser adequado às necessidades da entidade consulente, incluindo os períodos de funcionamento do Pavilhão Desportivo para garantir o apoio a este equipamento, usando as modalidades de horários previstas na lei.

O horário da trabalhadora tem de ser revisto e alterado, de maneira a contemplar aqueles períodos em que está a prestar apoio ao Pavilhão Desportivo nos períodos indicados, de maneira a que cumpra as regras legais.

Para isso a entidade empregadora deve utilizar as modalidades de horário mais adequadas às suas necessidades concretas e criar um horário de trabalho que inclua todas as horas em que a trabalhadora tem de estar a prestar apoio no Pavilhão Desportivo.

Não podendo ser solicitado à trabalhadora a prestação de trabalho suplementar para assegurar esta atividade, não se pode colocar a questão de o mesmo ser remunerado.

Mas sempre se dirá que para além dos limites à prestação do trabalho suplementar também há limites à remuneração do mesmo.

²¹ Nomeadamente, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado a tempo parcial para assegurar o funcionamento deste equipamento nos horários identificados no pedido de parecer.

Pelo que, a correção desta situação implica uma série de reestruturações que cabe à entidade consulente ponderar da melhor forma atentos os limites da lei.

VIII

Em conclusão:

1 - A finalidade do trabalho suplementar é permitir a resolução de situações excecionais que exigem a presença do trabalhador para além do seu horário.

2 - Só pode ser realizado trabalho suplementar nas seguintes situações específicas: quando a entidade empregadora tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho; ou em caso de força maior; ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o serviço – cf. n.ºs 1 e 2 do artigo 227.º do Código do Trabalho.

3 - A realização de trabalho suplementar deve resultar de um planeamento e gestão adequados e rigorosos, salvo quando seja motivada por situações absolutamente imprevisíveis ou de força maior não antecipáveis.

4 - O trabalho suplementar assume uma natureza excecional, e transitória, não se tratando naturalmente do exercício de uma função habitual, com carácter regular, sendo que a avaliação da sua necessidade é necessariamente casuística.

5 - A realização de trabalho suplementar não se destina a assegurar tarefas que façam parte da atividade diária do serviço e do trabalhador ou que se repitam com muita frequência.

6 - Pelo que, a manutenção do trabalhador ao serviço para além do horário de trabalho para prestar trabalho suplementar tem, pois, de ser reconhecida de forma fundamentada e muito bem justificada como indispensável e excecional, implicando prévia autorização, salvo quando for necessário em situações imprevistas que sejam indispensáveis e excecionais.

7 - O que significa que o trabalho suplementar nunca poderá ser utilizado pela entidade empregadora para fazer face a necessidades permanentes do serviço e às quais deveria corresponder a previsão e ocupação de um posto de trabalho. Ou, em alternativa, serem asseguradas por um posto de trabalho que as contemple com o correspondente horário de trabalho normal adaptado às especificidades

dessas necessidades e estruturado para que o exercício dessas funções consistisse, sem exceção, na prestação de trabalho dentro dos limites diários e semanais do horário do trabalhador.

8 - Por outro lado, existem limites à realização de trabalho suplementar, nomeadamente os previstos no n.º 2 do artigo 120.º da LTFP, e os quais devem ser rigorosamente cumpridos, não podendo ser efetuado o pagamento de trabalho suplementar que exceda esses montantes horários, com a salvaguarda das exceções previstas na lei. Limites, esses, que restringem também a remuneração do trabalho suplementar, não podendo ser pago quando seja prestado para além daqueles máximos.

9 - A trabalhadora identificada no pedido de parecer não pode prestar trabalho para além do seu horário normal de forma consecutiva nos períodos que estão indicados, em que desempenha funções de apoio ao Pavilhão Desportivo que se encontra sob a responsabilidade da Freguesia.

10 - Com efeito, essa atividade que a autarquia tem de assegurar não configura uma situação excecional ou imprevista, mas sim corresponde a uma necessidade permanente da Freguesia decorrente do funcionamento de um equipamento coletivo de uso público e de índole desportiva, que se enquadra na atividade corrente da autarquia na prossecução das suas atribuições.

11 - Portanto, como se trata de uma necessidade permanente da entidade empregadora, a autarquia consulente terá (pelo menos no imediato) de adequar o horário normal de trabalho desta assistente operacional adaptando-o às funções que pela mesma são executadas de forma corrente e quotidiana, para fazer face às concretas exigências do funcionamento dos equipamentos da freguesia (ou sob sua responsabilidade) à qual a trabalhadora presta apoio.

12 - Nesta conformidade, o horário de trabalho desta assistente operacional terá de ser alterado, para que passe a incluir aqueles períodos em que está a prestar apoio ao Pavilhão Desportivo nos períodos indicados, de maneira a que cumpra as regras legais.

13 - Para tal, o horário de trabalho da trabalhadora da autarquia que ocupa o posto de trabalho no Pavilhão Desportivo com funções de apoio a este equipamento terá de ser reestruturado, usando as modalidades de horário previstas no n.º 1 do artigo 110.º da LTFP.