

ASSUNTO:	Trabalho suplementar. Feriado.
Parecer n.º:	INF_DASAL_LIR_9194/2022
Data:	04.08.2022

Pelo Ex.mo Senhor Presidente de Junta de Freguesia foi solicitado parecer acerca da seguinte situação:

“Tendo surgido divergências na interpretação do Código do Trabalho, vimos solicitar que nos esclareçam se o serviço extraordinário prestado pelos funcionários em dias feriados dá direito (para além da remuneração majorada a 50%) a descanso compensatório idêntico ao serviço prestado em dia de descanso semanal obrigatório (domingo).”

Cumpre, pois, informar:

|

O artigo 146.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)¹ estatui que a remuneração dos trabalhadores com vínculo de emprego público é composta por remuneração base, suplementos remuneratórios e prémios de desempenho.

Ora, os artigos 159.º e seguintes regulam sobre os suplementos remuneratórios, sendo que estes estão referenciados ao exercício de funções nos postos de trabalho que apresentam condições mais exigentes relativamente a outros; por outro lado, são apenas devidos a quem os ocupe e enquanto perdurem as condições de trabalho que determinaram a sua atribuição e pressupõem o exercício efetivo de funções (ou que uma lei o considere como tal).

¹ Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e alterada Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, 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, Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto, Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, Lei n.º 82/2019 de 2 de setembro, Lei n.º 2/2020, de 31 de março (Orçamento do Estado para 2020) e Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho.

Salientamos, ainda que, à luz do artigo 159.º da LTFP devem distinguir-se as situações em que os referidos suplementos são concedidos “*de forma anormal ou transitória*” (como sucede nos casos previstos na alínea a) do n.º 3 do artigo 159.º, quais sejam as “*decorrentes de prestação de trabalho suplementar, noturno, em dias de descanso semanal, complementar e feriados, e fora do local normal de trabalho*”) daquelas em que são atribuídos “*de forma permanente*” (designadamente “*decorrentes de prestação de trabalho arriscado, penoso ou insalubre, por turnos, em zonas periféricas, com isenção de horário de secretariado de direção*”).

Por outro lado, conforme estabelece o n.º 6 deste normativo, “[*o*]s suplementos remuneratórios são criados por lei, podendo ser regulamentados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.”

II

Acerca do conteúdo dos instrumentos de regulamentação coletiva, o artigo 355.º da LTFP estatui:

“Artigo 355.º

Conteúdo de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho

1- Para além de outras matérias previstas na presente lei ou em norma especial, o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho só pode dispor sobre:

- a) Suplementos remuneratórios;*
- b) Sistemas de recompensa do desempenho;*
- c) Sistemas adaptados e específicos de avaliação do desempenho;*
- d) Regimes de duração e organização do tempo de trabalho;*
- e) Regimes de mobilidade;*
- f) Ação social complementar.*

2- O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não pode:

- a) Contrariar norma legal imperativa;*
- b) Dispor sobre a estrutura, atribuições e competências da Administração Pública;*
- c) Conferir eficácia retroativa a qualquer cláusula que não seja de natureza pecuniária.*

(...)”

Em anotação a este preceito legal, Miguel Lucas Pires esclarece²:

“1. A exclusão de determinadas matérias do âmbito dos instrumentos de regulamentação do trabalho resultava, até agora, da natureza absolutamente imperativa de determinados preceitos legais, apesar de se presumir a natureza dispositiva da generalidade desses mesmos preceitos (artº 4º, nº 1, do RCTFP).

2. A opção tomada pela norma em análise foi a de, inversamente, enumerar o conjunto de conteúdos potenciais dos instrumentos de regulamentação coletiva (n.º 1).

3. Desta opção resulta, indirectamente, que as demais matérias se consideram como de reserva de lei, no sentido em que esta se apresenta absolutamente imperativa, impedindo a sua modificação por via negociada.

4. Bem vistas as coisas, partindo embora de uma perspectiva diversa, a opção do legislador acaba por ser a mesma de até aqui, isto é, excluir do alcance da contratação colectiva a determinadas problemáticas, designadamente as mais sensíveis.

5. Nesta conformidade, temáticas como as do contrato a termo, direito a férias e o regime de faltas estavam e continuam a estar fora do âmbito da contratação colectiva.

6. O teor deste preceito assume especial relevância porque permite excluir do âmbito da negociação colectiva todas as matérias nele não especificamente enunciadas, bem como as que o não sejam pela própria LTFP (ou por outro diploma), como sucede com a extinção do contrato, eliminando dúvidas que poderiam decorrer da não transposição da sua natureza imperativa, até agora expressamente propagandeada pelo artº 248º do RCTFP.

7. Todavia, o elenco contido nas alíneas a) a f) do nº 1 não é fechado, conforme se alcança da leitura do corpo do preceito, pois ressalvam-se assuntos contidos noutros diplomas, mas mesmo os previstos na LTFP (vide, por exemplo, o artº 361º, nº 1, a respeito da higiene e segurança no trabalho).

8. Paralelamente, a própria LTFP contém outros preceitos que excluem do âmbito da negociação colectiva outras tantas problemáticas, tais como as previstas nos artºs 51º, nº 2, 51º, nº 3, 56º, nº 3, 77º, nº 1, 134º, nº

² In “Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Anotada e Comentada”, Almedina, 2014, pp. 359 a 361.

5 e 144º, nº 1 (muito embora esta última goze de inúmeras exceções – vide os artºs 114º, nº 1, 139º, nº 6, 160º, nº 2, 161º, nº 3, 162º, nº 4 e 164º, nº 1).

9. O que se pode, a nosso ver, questionar é se este ampliar, por via legislativa, do leque de matérias excluídas do âmbito da contratação coletiva não pode configurar uma violação (ou, talvez melhor, um esvaziamento) do direito à contratação colectiva, consignado no nº 3 do artº 54º da Constituição.

10. O nº 2 reproduz o nº 1 do artº 478º do Código do Trabalho, ampliando o teor do artº 341º do RCTFP, que apenas mencionava a matéria constante da alínea c) (muito embora a prevista na alínea a) já decorresse do artº 4º do mesmo RCTFP)."

Ana Fernanda Neves³ acrescenta ainda o seguinte:

"(...) A lei delimita pela negativa e pela positiva o exercício do direito à contratação coletiva, seja quanto às matérias sobre as quais pode versar, seja quanto ao sentido dispositivo.

A LTFP começa, em sede de disposições gerais, por estabelecer um elenco das matérias que podem ser reguladas por IRCT, referindo-se aos suplementos remuneratórios, aos sistemas de recompensa de desempenho, aos sistemas adaptados e específicos de avaliação do desempenho, aos regimes de duração e organização do tempo de trabalho e aos regimes de mobilidade e ação social complementar (artigo 355.º da LTFP). Este elenco, como aí se precisa, não é fechado: diversas normas da LTFP permitem a regulamentação por IRCT, na totalidade ou em parte, de matérias que não integram aquele elenco; e existem outras matérias que não são reguladas pela LTFP e que podem ser objeto de IRCT, por força da remissão, ainda que com as devidas adaptações, para o Código do Trabalho constante do artigo 4.º da LTFP ou de legislação especial.

Quanto ao recorte negativo, assinala-se que, sem prejuízo da indicação legal de que a contratação coletiva só é possível nos casos que a lei indica, a LTFP reforça a delimitação com referências específicas à proibição de dispor sobre certas matérias».

Ora, a este respeito, conforme se refere no parecer desta Direção de Serviços com referência INF_DSAJAL_TL_10907/2021⁴, o artigo 14.º da LTFP estatui:

³ In "Direito do Emprego Público", Vol. I, AEDREL, Braga, 2020, pp. 62 e 63., de que se retiraram as notas da Autora.

⁴ Que acompanhamos de perto (por incidir, designadamente, sobre a situação que ora nos ocupa) e de que retiramos as notas de rodapé.

“Artigo 14.º

Articulação de acordos coletivos

1- Os acordos coletivos de trabalho são articulados, devendo o acordo coletivo de carreira indicar as matérias que podem ser reguladas pelos acordos coletivos de empregador público.

2- Na falta de acordo coletivo de carreira ou da indicação referida no número anterior, o acordo coletivo de empregador público apenas pode regular as matérias relativas a segurança e saúde no trabalho e duração e organização do tempo de trabalho, excluindo as respeitantes a suplementos remuneratórios”.

O Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009 (Acordo coletivo de carreiras gerais), publicado no Diário da República n.º 188, 2.ª série, de 28 de setembro de 2009 (único acordo de carreiras até agora celebrado e em vigor) contém uma cláusula que versa sobre essa articulação, como se transcreve:

«Cláusula 17.ª

Articulação entre acordos colectivos de trabalho

1- Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 343.º do RCTFP, os acordos de entidade empregadora pública podem regular as seguintes matérias:

- a) Duração e organização do tempo de trabalho, excluindo suplementos remuneratórios;*
- b) Segurança, higiene e saúde no trabalho;*
- c) Definição dos serviços mínimos durante a greve.*

2- No âmbito da actividade sindical, os acordos de entidade empregadora pública podem ainda regular:

- a) A realização de reuniões periódicas com o dirigente máximo do serviço;*
- b) A realização de reuniões semestrais de trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes no local e horário de trabalho;*
- c) A inserção de documentos sindicais na intranet do órgão ou serviço».*

(...)”

Neste mesmo parecer conclui-se que “[a] viabilidade ou não de inclusão em acordo coletivo de empregador público das matérias questionadas depende, assim, da possibilidade de as mesmas matérias ou as soluções para elas propostas serem subsumíveis no elenco da previsão legal do n.º 2 do artigo 14.º da LTFP, pelo que, não se colocando na consulta questões de segurança e saúde no trabalho, o acordo

coletivo de empregador público apenas pode regular as matérias relativas a duração e organização do tempo de trabalho, excluindo as respeitantes a suplementos remuneratórios.”

III

No caso presente, partindo do pressuposto de que o pedido de parecer incide sobre a possibilidade de um trabalhador com vínculo de emprego público ter direito a descanso compensatório remunerado se executar trabalho suplementar em dia feriado, realçamos que o regime do trabalho suplementar para os trabalhadores com vínculo de emprego público está regulado no Código do Trabalho (CT)⁵, por remissão da LTFP, estando fixados nos artigos 120.º, 121.º e 162.º da LTFP, os limites de duração, a obrigatoriedade do empregador público manter um registo desse trabalho e a atribuição de suplemento remuneratório.

Assim, prescreve o artigo 227.º do CT, por remissão do n.º 1 do artigo 120.º⁶ da LTFP:

“Artigo 227.º

Condições de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2”.

⁵ Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e alterado pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, Lei n.º 27/2014, de 08 de maio, Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, Lei n.º 120/2015, de 01 de setembro, Lei n.º 8/2016, de 01 de abril, Lei n.º 8/2016, de 01 de abril, Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto e Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto (retificada pela Declaração de Retificação n.º 28/2017 de 2 de Outubro), Lei n.º 14/2018, de 19 de março, Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro (retificada pela Declaração de Retificação n.º 48/2019, de 3 de outubro), Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, Lei n.º 11/2021, de 9 de março, Lei n.º 18/2021, de 8 de abril e Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro.

⁶ Que dispõe que “[é]aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto no presente artigo e nos artigos seguintes, o regime do Código do Trabalho em matéria de trabalho suplementar.”

Nesta conformidade, tal como se defende no Parecer n.º 18/2020 do Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República (PGR)⁷, “(...) a prestação de trabalho suplementar é apenas admissível dentro do estrito condicionalismo imposto pelo artigo 227.º do Código do Trabalho de 2009, balizado pela necessidade de a entidade empregadora ter de fazer face a um acréscimo eventual e temporário de trabalho e pela inexigibilidade da admissão de um trabalhador, para suprir essa carência pontual (n.º 1), a que acrescem os casos de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade (n.º 2)”.

Por seu turno, Ana Fernanda Neves⁸ realça o seguinte:

«122. O trabalho suplementar é o trabalho prestado fora do horário de trabalho e, portanto, tendencialmente para além do período de trabalho normalmente devido; trabalho que é prestado por determinação do empregador (na economia da relação de trabalho e não por autodeterminação do trabalhador).

(...)

123. O recurso ao trabalho suplementar pressupõe uma das seguintes situações: i) um acréscimo casual ou incerto e passageiro ou temporário de trabalho, que, como tal, não justifica o recrutamento de trabalhador; ii) a ocorrência de “caso de força maior”; iii) situação que o torne imprescindível para “prevenir ou reparar prejuízo grave” para o serviço ou para a sua viabilidade.

124. O número de prestação de horas de trabalho suplementar está sujeito a limites temporais máximos. Estes limites podem ser mais alargados no caso dos “trabalhadores que ocupem postos de trabalho de motoristas ou telefonistas e de 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”, fundamentação que neste caso acresce à fundamentação geral necessária para o recurso ao trabalho suplementar.

Este alargamento é ainda possível em “circunstâncias excecionais e delimitadas no tempo”, cuja especificidade tem de ser ressaltada face aos pressupostos gerais de recurso ao trabalho suplementar, mediante autorização (ou confirmação, quando aquela não for possível). Este alargamento tem como limite mensal inultrapassável uma sua duração que não importe “uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60/prct. da remuneração base do trabalhador; tendo-se presente o valor legal do

⁷ Parecer que pode ser consultado em https://www.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/pp_2020_018.pdf

⁸Op. cit, pág. 486 a 488, de que se retiraram as notas da Autora.

acréscimo percentual por hora, que pode variar segundo o estipulado em acordo coletivo de carreira e o estabelecido em cada orçamento do Estado. Em nenhum caso, o número de horas de trabalho suplementar por ano pode ser superior a 200 horas, sendo certo que, a partir de 150, só pode resultar de instrumento de regulamentação coletiva (mas não de acordo de entidade empregadora pública).

(...».

Nesta conformidade, atento o disposto no artigo 227.º do CT (aplicável, com as necessárias adaptações, por força do n.º 1 do artigo 120.º da LTFP e sem prejuízo do disposto nesta lei), o trabalho suplementar só pode ser prestado “*para 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, não se tratando, conforme tem defendido esta Direção de Serviços, do exercício de uma função habitual, com carácter regular, sendo a avaliação da sua necessidade necessariamente casuística.

Acresce que a realização de trabalho suplementar está sujeita a limites que devem ser rigorosamente cumpridos, nomeadamente os previstos no n.º 2 do artigo 120.º da LTFP, pelo que não pode ser efetuado pagamento de trabalho suplementar que exceda esses limites, a saber:

- a) 150 horas de trabalho por ano⁹;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

Realçamos ainda que o n.º 3 do artigo 120.º da LTFP admite que os limites fixados no n.º 2 possam “*ser ultrapassados, desde que não impliquem o pagamento de uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60% da remuneração base do trabalhador*”:

⁹ O n.º 4 da disposição legal que ora nos ocupa permite que o limite máximo a que se refere a alínea a) do n.º 2 pode ser aumentado até 200 horas por ano, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

a) *Quando se trate de trabalhadores que ocupem postos de trabalho de motoristas ou telefonistas e de 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;*

b) *Em circunstâncias excecionais e delimitadas no tempo, mediante autorização do membro do Governo competente ou, quando esta não for possível, mediante confirmação da mesma entidade, a proferir nos 15 dias posteriores à ocorrência.”*

IV

Feito este enquadramento e tendo presente que a realização de trabalho suplementar assume uma natureza excecional e transitória, importa ainda referir que, em termos de compensação, resulta da informação disponibilizada pela Direção Geral de Emprego Público (DGAEP), na sua página institucional¹⁰ o seguinte:

“3. Compensação

3.1. Descanso compensatório

Trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório - um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

3.2. Acréscimo remuneratório

- Primeira hora ou fração desta - 25 % da remuneração horária;*
- Horas ou frações subsequentes - 37,5% da remuneração horária;*
- Trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado - 50% da remuneração horária por cada hora de trabalho.*

3.2.1. O acréscimo remuneratório pode ser substituído por descanso compensatório por acordo entre empregador público e trabalhador.”

¹⁰ Acessível em https://www.dgaep.gov.pt/stap/infoPage.cfm?objid=71ba4216-7fd4-4569-b9dd-617746dbbac0&KeepThis=true&TB_iframe=true&height=580&width=520

Nesta conformidade, como referem Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar¹¹, “[e]stabelece-se uma diferença no montante do suplemento consoante seja prestado em dia normal de trabalho ou em dia de descanso, sendo certo que para cálculo do suplemento prestado em dia normal de trabalho também releva a duração do trabalho suplementar, pois o valor da primeira hora é sempre inferior ao valor das horas subsequentes.”

De facto, o artigo 162.º da LTFP determina:

“Artigo 162.º

Trabalho suplementar

1 - A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 25 % da remuneração, na primeira hora ou fração desta;

b) 37,5 % da remuneração, nas horas ou frações subsequentes.

2 - O trabalho suplementar 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.

3 - A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula prevista no artigo 155.º, considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que N significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efetivamente praticado no órgão ou serviço.

4 - Os montantes remuneratórios previstos nos números anteriores podem ser fixados em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

5 - É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada.

6 - A autorização prévia prevista no número anterior é dispensada em 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 dirigente máximo do serviço.

¹¹ In “Comentários à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas”, Coimbra Editora, 1º Volume, Artigos 1º a 240º, pág. 486.

7 - Por acordo entre o empregador público e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.^{12/13}

Ora, face às dúvidas suscitadas pela interpretação do consignado no n.º 7 da disposição legal acabada de citar, esta Direção de Serviços tem acompanhando a seguinte tese defendida no Parecer da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro (CCDR) com referência DSAJAL 130/19, de 8 de julho de 2019¹⁴:

«(...) ante a ausência de outra qualquer referência ao descanso compensatório na LTFP ou ao estabelecimento de quaisquer limites, no que ao acordo referido diz respeito, cremos ser pertinente referir que, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 120.º da LTFP, “é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto no presente artigo e nos artigos seguintes, o regime do Código do Trabalho em matéria de trabalho suplementar”.

No citado parecer da CCRDC acrescenta-se:

¹² Como se elucida no já citado parecer com referência INF_DSAJAL_TL_10907/2021, que continuamos a seguir de perto, “[n]o âmbito juslaboral, os n.ºs 4 e 5 do artigo 229.º do Código do Trabalho determinam:

«(...)

4- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

(...).».

A este propósito, António Monteiro Fernandes (in “Direito do Trabalho”, 18.ª edição, Almedina, 2017, pp. 459 e 460) refere:

«(...) O regime dos feriados. Os dias considerados feriados obrigatórios são retribuídos e não podem ser compensados com trabalho suplementar (art. 269.º/1 CT). O empregador é, assim, onerado com um custo sem contrapartida, consequência do facto de a fixação dos feriados se traduzir, como se disse, directamente na sua obrigação de interromper a actividade, e só indirectamente (corolário dessa interrupção) o trabalhador ser exonerado da correspondente prestação de trabalho.

Razão próxima (não é o repouso propriamente dito, mas a mera paragem de actividade que é visada pela fixação do feriado obrigatório) explica que os serviços prestados em tal dia – em regime de trabalho suplementar – não confirmam o direito a um descanso compensatório, como sucede com o repouso semanal. (...)

Por outro lado, o trabalho prestado em dia feriado pode apresentar-se como normal, não suplementar – ou seja, executado em cumprimento do horário de trabalho –, o que ocorre sempre que se trate de empresas dispensadas de encerrar ao domingo (e, portanto, também nos feriados), nomeadamente naquelas que funcionam com horários de turnos rotativos. Nesses casos, o empregador pode optar entre pagar a remuneração com acréscimo de 50% ou atribuir ao trabalhador descanso compensatório equivalente a metade do tempo de trabalho (normal) prestado em feriado (art. 269º/2).

(...).».

¹³ Negritos nossos.

¹⁴ Disponível em http://www.ccdrc.pt/index.php?option=com_docman&view=download&alias=4985-2019-07-08-parecer-dsajal-130-19&Itemid=848

“Ainda em reforço do entendimento que vimos perfilhando, será curial salientar que, nada se dizendo, no n.º 7 do artigo 162.º da LTFP, acerca dos termos do acordo – razão por que não podemos deixar de lançar mão dos princípios que sobre o descanso compensatório se prescrevem no Código do Trabalho –, para além da substituição da remuneração do trabalho suplementar, nos termos ali previstos, o descanso compensatório só é contemplado em mais duas situações, a saber, quando o trabalhador presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, como já vimos, e quando o trabalhador presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário a que tem direito, equivalente, apenas, às horas de descanso em falta, acrescentamos nós, sem quaisquer acréscimos percentuais (cfr., artigo 229.º, n.ºs 3, e artigo 230.º, n.º 1 do Código do Trabalho)».^{15/16}

Assim, tal como concluiu esta Direção de Serviços no parecer com referência INF_DSAJAL_TL_10907/2021, afigura-se *“não ser possível, mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, conferir o direito a descanso compensatório remunerado pelo trabalho prestado em dia feriado, sem prejuízo do disposto no n.º 7 do artigo 162.º da LTFP.”*

Acresce referir que – ainda relativamente ao consignado no artigo 229.º do CT¹⁷ (aplicável “ex vi” n.º 1 do artigo 120.º da LTFP) e ao referido pela CCDRC – Diogo Vaz Marrecos¹⁸ esclarece que *“[o]s números 1, 2 e 6 do artigo 229.º do CT foram revogados pelo n.º 2 do artigo 9.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho”,* sendo que, na redação anterior à atual, o n.º 1 deste normativo determinava que *“[o] trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3.”*

¹⁵ Negritos nossos.

¹⁶ Na nota seguinte, iremos proceder à transcrição integral do disposto no artigo 229.º.

O n.º 1 do artigo 230.º do CT estabelece que *“[a] prestação de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal obrigatório, que não exceda duas horas por motivo de falta imprevista de trabalhador que devia ocupar o posto de trabalho no turno seguinte confere direito a descanso compensatório nos termos do n.º 3 do artigo anterior.”*

¹⁷ Normativo que atualmente dispõe o seguinte:

“Artigo 229º

Descanso compensatório de trabalho suplementar

1 - (Revogado.)

2 - (Revogado.)

3 - O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 - O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5 - O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

6 - (Revogado.)

7 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 3 e 4.”

Os negritos são nossos.

¹⁸ In *“Código do Trabalho Anotado”, 2ª Edição, Coimbra Editora, pág. 558 e 559.*

António Monteiro Fernandes¹⁹ explica que a revogação dos referidos preceitos (incluindo a do n.º 1 do artigo 229.º que ora nos ocupa) se deveu ao “Memorando de Entendimento *subscrito em Maio de 2011 pelo Governo português e pela chamada “troika”²⁰, que “acolhia vários compromissos básicos (...) do Governo, com incidência na lei laboral”, nomeadamente o de “Proceder a reformas nos regimes de tempo de trabalho com vista a melhor conter as flutuações de emprego durante o ciclo, acomodar melhor as diferenças entre padrões de trabalho nos diferentes sectores e firmas e aumentar a competitividade das firmas”. Medidas preconizadas: promoção do uso da flexibilidade na organização do tempo de trabalho, nomeadamente dos “bancos de horas”; redução das remunerações e eliminação do descanso compensatório por trabalho suplementar.”²¹ O Autor refere ainda que o “Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, assinado em Janeiro de 2012, em sede de concertação social, pelo Governo (já outro Governo), pelas confederações patronais e pela União Geral de Trabalhadores” (...) desenvolve e concretiza o essencial das medidas indicadas, e acrescenta-lhes outras que acentuam o impacto geral da operação na legislação do trabalho”, constituindo uma “verdadeira pauta orientadora (e, ao mesmo tempo, legitimadora) daquilo que veio a ser a reforma laboral de 2012.”*

Nesta conformidade, no âmbito do Código do Trabalho (cujo regime, na matéria em análise, se considera aplicável, com as devidas adaptações e sem prejuízo do disposto na LTFP, por remissão do n.º 1 do artigo 120.º), já não se encontra em vigor a disposição legal que reconhecia o direito a descanso compensatório remunerado pela prestação de trabalho suplementar em dia feriado.

¹⁹ In “A “REFORMA LABORAL” DE 2012. Observações em torno da Lei 23/2012”, pág. 547 e 548, acessível em <https://portal.oa.pt/upl/%7Bdc72b78a-176d-441c-8114-e5ded91c517e%7D.pdf>

²⁰ “Constituída por representantes do Fundo Monetário Internacional, da Comissão Europeia e do Banco Central Europeu.”

²¹ Negritos nossos.