

ASSUNTO:	Do acréscimo remuneratório devido por prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal e da possibilidade da sua fixação por instrumento de regulamentação coletiva	
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_LIR_4174/2018	
Data:	27-04-2018	

Pelo Ex^o Senhor Presidente de Junta de Freguesia foi solicitado parecer acerca da seguinte situação:

“O artigo 4.º (Remissão para o Código do Trabalho) n.º 1, alínea a) estabelece a “Relação entre a lei e os instrumentos de regulamentação coletiva e entre aquelas fontes e o contrato de trabalho em funções públicas”

Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) o trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, pode conferir ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da remuneração por cada hora de trabalho efetuado?

Qual a interpretação do n.º 4 do artigo 162.º da LTFP?

Esta interpretação é remissível para o artigo 268.º, n.º 3, do Código do Trabalho, com a redação que lhe foi dada pela Lei n.º 23/2012, 25 de junho?”

Cumpra, pois, informar.

Nos termos do consignado no art.º 101º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP)¹, aos trabalhadores com vínculo de emprego público é aplicável o Código do Trabalho² (CT), em matéria de organização e tempo de trabalho, com as devidas adaptações e sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes. Assim, o regime do trabalho suplementar encontra-se atualmente regulado no CT, com as adaptações constantes dos artigos 120º, 121º e 162º da LTFP, quanto aos limites de duração, à obrigatoriedade do empregador público manter um registo desse trabalho e à atribuição de acréscimos remuneratórios.

O art.º 120º da LTFP, sob a epígrafe “Limites da duração do trabalho suplementar” determina o seguinte:

¹ Aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto e pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro.

² Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e alterado pela Lei n.º 105/2009, de 14/09, pela Lei n.º 53/2011, de 14/10, pela Lei n.º 23/2012, de 25/06, pela Lei n.º 47/2012, de 29/08, pela Lei n.º 69/2013, de 30/08, pela Lei n.º 27/2014, de 08/05, pela Lei n.º 55/2014, de 25/08, pela Lei n.º 28/2015, de 14/04, pela Lei n.º 120/2015, de 01/09, pela Lei n.º 8/2016, de 01/04, pela Lei n.º 8/2016, de 01/04, pela Lei n.º 28/2016, de 23/08 e pela Lei n.º 73/2017, de 16/08.

“1 - 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**.

2 - O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 150 horas de trabalho por ano;

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.

3 - Os limites fixados no número anterior podem ser ultrapassados, desde que não impliquem uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60 % da remuneração base do trabalhador:

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.

4 - 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.” (sublinhados nossos)

Em anotação a este normativo, Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar³, referem o que a seguir se transcreve:

“Admite-se, contudo, que para determinados trabalhadores ou em determinadas situações não haja um limite pré-determinado do número de máximo de horas de trabalho suplementar que possam ser realizadas, dependendo antes do número de horas que podem ser prestadas da remuneração do trabalhador e do valor que seja devido por cada hora suplementar, uma vez **que a título de trabalho suplementar nunca pode ser pago mais do que 60% da remuneração base auferida pelo trabalhador**.

Refira-se, no entanto, que a circunstância de não se poder pagar mais do que 60% da remuneração base também significa que não se pode exigir a prestação de um número de horas de trabalho suplementar que ultrapasse aquele limite, pois se assim não fosse compensaria violar a lei – exigindo-se o que não se podia exigir e não se pagando o trabalho que se recebeu – e estar-se-ia a impor um sacrifício patriótico ao trabalhador, que teria de prestar gratuitamente o trabalho que não lhe poderia ser exigido.

Aliás é justamente para evitar que isso aconteça que os serviços devem manter um registo do número de horas de trabalho suplementar prestadas mensalmente por cada trabalhador (v.art. 121º), pelo que sempre que seja exigida (ilegalmente) a prestação de trabalho suplementar que ultrapasse os limites legais, não só o trabalhador pode recusar a

prestação desse trabalho (se souber que por ele se ultrapassam os limites máximos permitidos por lei) como, caso o preste, tem direito a que as respetivas horas lhe sejam pagas, sem prejuízo de posteriormente se efectivar a responsabilidade disciplinar ou financeira de quem determinou a prestação de tais horas indevidas de trabalho suplementar.” (sublinhados nossos)

Por outro lado, conforme defendem os mesmos Autores⁴:*“Sobre a remuneração devida pela prestação de trabalho suplementar, v. os arts. 162º e 165º. A esta remuneração acresce o direito ao descanso compensatório previsto nos nºs 3 e 4 do art. 229 do Código do Trabalho.”*

De facto, o art.º 162º da LTFP, sob a epígrafe “Trabalho suplementar” estabelece o seguinte:

“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.

7 - Por acordo entre o empregador público e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.”

Ora, o art.º 355º da LTFP regula sobre o “Conteúdo de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho” e estatui o seguinte:

“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:

³In “Comentários à Lei Geral de trabalho em Funções Públicas”, 1º volume/Artigos 1º a 240º, Coimbra Editora, pág.405.

⁴ Op. cit. pág. 407.

- 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.* “

(sublinhados nossos)

Sobre este normativo, os referidos Autores⁵, esclarecem que “(...) consideramos que a lei que discipline o conteúdo da relação jurídica de emprego público só pode ser objecto de alteração por instrumento de regulamentação colectiva nas situações em que essa possibilidade for expressamente reconhecida pela própria lei, particularmente nas situações mencionadas no art.º 355º (o que significa, por exemplo, que em matéria de suplementos remuneratórios os instrumentos de regulamentação colectiva não podem criar novos suplementos mas apenas regulamentar os existentes, como resulta do nº 6 do art.º 159º).”

Aliás, o nº 1 do art.º 355º é bem expressivo ao determinar que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho apenas podem dispor sobre as matérias previstas na presente lei ou em norma especial, o que claramente aponta no sentido de que só podem dispor sobre matérias que a lei expressamente lhes permita disciplinar (v. no mesmo sentido, o nº 1 do art.º 13º, do qual resulta que aqueles instrumentos apenas podem regular o contrato de trabalho em funções públicas “nos termos da presente lei”).”

Assim, os instrumentos de regulamentação coletiva podem dispor, em matéria de trabalho suplementar, sobre o consignado:

- No nº 4 do art.º 120º da LTFP, que estabelece que o limite máximo de 150 horas por ano, por trabalhador (a que se refere a alínea a) do nº 2 do mesmo normativo), pode ser aumentado até 200 horas por ano, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

⁵ Op.cit. pág. 97, em anotação ao art.º 4º da LTFP.

⁶ A propósito do consignado no art.º 159º (normativo que regula sobre os “Suplementos remuneratórios”), Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar salientam que “Os suplementos remuneratórios são exclusivamente criados por lei, podendo a sua regulamentação vir a ser posteriormente estabelecida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, pelo que podem estes instrumentos disciplinar os suplementos previstos na lei mas já não instituir novos suplementos nem contrariar o que nessa matéria a lei dispõe, salvo se ela própria o permitir, como sucede com alguns suplementos, designadamente com o trabalho suplementar(...).”

- No nº 4 do art.º 162º da LTFP, que determina que os montantes remuneratórios previstos nos números anteriores⁷ podem ser fixados em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Ora, a propósito do que este último normativo consigna, os Autores cuja obra acompanhamos de perto⁸ esclarecem que “as percentagens referidas nos n.ºs 1 e 2 podem ser alteradas por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, como resulta do nº 4 e da alínea a) do nº 1 do art. 355º”

Porém, ter-se-á de compatibilizar estas disposições legais com o limite estabelecido nº 3 do art.º 120º da LTFP, que admite que “os limites fixados no número anterior” possam “ser ultrapassados, desde que não impliquem uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60 % da remuneração base do trabalhador:

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.”

Por último, ter-se-á ainda de atentar no consignado no art.º 22º da Lei nº 114/2017, de 29 de dezembro (que aprovou o Orçamento de Estado para 2018-LOE 2018) que prescreve o seguinte:

“Artigo 22.º

Pagamento de trabalho suplementar ou extraordinário

1 - Em 2018, é **reposto o regime de trabalho suplementar** previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante LTFP, **no que respeita aos acréscimos ao valor da retribuição horária.**

2 - O disposto no número anterior produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018, não dando lugar ao pagamento de quaisquer retroativos.”

Em conclusão

1. O regime do trabalho suplementar encontra-se atualmente regulado no Código do Trabalho, com as adaptações constantes dos artigos 120º, 121º e 162º da LTFP, quanto aos limites de duração, à obrigatoriedade do empregador público manter um registo desse trabalho e à atribuição de acréscimos remuneratórios.

⁷ Aí se incluindo o nº 2 que estatui que 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.

⁸ Op.cit. pág. 486.

2. Porém, atento o disposto no art.º 22º da LOE 2018, parece-nos que, no ano em curso, embora tenha sido reposto o regime de trabalho suplementar previsto na LTFP, os acréscimos ao valor da retribuição horária devem estar balizados pelo que consta neste diploma legal.
3. De facto, se o legislador tivesse pretendido repor aquele regime em todas as suas dimensões - incluindo aquela a que alude o n.º 4 do art.º 162º da LTFP, que permite que as percentagens previstas nos números 1 e 2 do mesmo normativo possam ser alteradas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho – ter-se-ia expressado de outra forma.
4. Assim, em 2018, a prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado confere ao trabalhador em funções públicas um acréscimo de 50% da remuneração por cada hora de trabalho efetuado, não se nos afigurando que essa percentagem possa ser alterada para 100% por instrumento de regulamentação coletiva, ao abrigo do n.º 4 do art.º 162º da LTFP (não sendo nesta matéria aplicável o disposto no n.º 3 do art.º 168º do CT).