



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

O Direito a um acréscimo retributivo pela prestação de trabalho suplementar

A (des)conformidade da situação em Portugal com o artigo 4.º§2 da CSER

Trabalho final no âmbito do Seminário “A Proteção Multinível dos
Direitos Fundamentais Sociais”

Maria João Pinto
340120103

Faculdade de Direito | Escola do Porto

Abril, 2025

Índice

1. Introdução	3
2. A Carta Social Europeia e o Comité Europeu dos Direitos Sociais.....	3
3. O artigo 4.º§2 da CSER	4
4. O regime do trabalho suplementar no ordenamento jurídico português	6
5. Conclusões do Comité Europeu dos Direitos Sociais	7
5.1. <i>Conclusões de 2014</i>	8
5.2. <i>Conclusões de 2022</i>	9
6. Conclusão.....	11
7. Bibliografia	13

Lista das principais Siglas e Abreviaturas

Al. – alínea

CEDS – Comité Europeu dos Direitos Sociais

CEDH – Convenção Europeia dos Direitos do Homem

CSE – Carta Social Europeia

CESP – Conselho Europeu dos Sindicatos de Polícia

CSER – Carta Social Europeia Revista

CT – Código do Trabalho

LGTF – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

N.º – número

Op. cit. – obra citada

§ – parágrafo

1. Introdução

No presente estudo, iremos proceder à análise das conclusões do Comité Europeu dos Direitos Sociais relativas à (des)conformidade da situação em Portugal com o artigo 4.º§2 da Carta Social Europeia Revista (CSER), que consagra uma das dimensões do Direito a uma remuneração justa, concretamente, o direito dos trabalhadores a auferirem um acréscimo retributivo pela prestação de trabalho suplementar.

Primeiramente, será feita uma breve exposição sobre a origem e natureza da CSER, referindo, de forma sintética, os mecanismos de que dispõe para monitorizar e assegurar o seu cumprimento por parte dos Estados-Membros. De seguida, realizar-se-á uma análise cuidada do artigo 4.º§2 da CSER – destacando a interpretação levada a cabo pelo CEDS –, bem como da tutela do direito em causa no nosso ordenamento jurídico.

Posto isto, analisaremos as conclusões emitidas em 2014 e em 2022 pelo CEDS, a fim de determinar, se, Portugal tem, efetivamente, pautado a sua atuação pela conformidade com a CSER.

2. A Carta Social Europeia e o Comité Europeu dos Direitos Sociais

A Carta Social Europeia (CSE), adotada em 1961, consiste num instrumento jurídico fundamental do Conselho da Europa, consagrando um amplo catálogo de direitos sociais¹. Neste sentido, Carmen Salcedo caracteriza-a como o “instrumento mais emblemático do Direito Europeu”² no âmbito da proteção dos direitos sociais.

A sua adoção advém da necessidade de colmatar a proteção deficitária dos direitos sociais conferida pela Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH), uma vez que este diploma se centra predominantemente na salvaguarda de direitos civis e políticos, relegando os direitos económicos, sociais e culturais para um plano secundário³. Em 1996, a CSE foi alvo de alterações substanciais, passando a designar-se por Carta Social Europeia Revista (CSER), sendo posteriormente ratificada pelo Estado Português a 30 de maio de 2002⁴.

¹ RAQUEL CARVALHO (2017), *Os mecanismos de Monitorização da CSER realizados pelo Comité Europeu de Direitos Sociais: O Sistema de Relatórios e o Sistema de Reclamações Coletivas in Lex Social – Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, vol VII, pp. 45.

² LUIS JIMENA QUESADA E CARMEN SALCEDO BELTRÁN (2016), *Desafios Para La Protección de Los Derechos Sociales En Europa: La Carta Social Europea in Revista de Administración Pública*, vol 47, pp. 275.

³ CATARINA CARVALHO (2019), *O Direito à segurança e à saúde no trabalho na Carta Social Europeia Revista: A (des)conformidade da situação em Portugal com o artigo 3.º, n.º 2 e 3 da CSER*, pp. 5, consultado em: https://arquivo.direito.porto.ucp.pt/sites/default/files/files/direito/Anesc/Artigos/Artigo-3_ns2e3_Catarina-Oliveira.pdf.

⁴ *Ibidem*.

A implementação, bem como a monitorização do cumprimento da CSER impende ao Comité Europeu dos Direitos Sociais (doravante, Comité), por via de três mecanismos: o sistema de relatórios, o sistema de reclamações coletivas⁵ e, mais recentemente, com a reforma de 2022, surgem os relatórios *ad hoc*⁶.

Relativamente ao primeiro mecanismo, os Estados-Membros submetem periodicamente um relatório sobre “a implementação da CSER no domínio normativo e respetiva aplicação prática”⁷. Posteriormente, estes relatórios serão analisados pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais que se pronunciará, mediante conclusões, igualmente periódicas, sobre a (des)conformidade da legislação e práticas nacionais com a CSER.⁸

No que concerne ao segundo mecanismo, foi instituído pelo Protocolo Adicional à Carta de 1995 e permite que certas entidades nacionais e internacionais – como parceiros sociais europeus, organizações não governamentais internacionais e parceiros sociais nacionais com participação no Conselho da Europa – apresentem uma queixa coletiva contra um Estado, por entenderem que o mesmo viola disposições da CSER⁹. Uma vez admitida a reclamação coletiva, o Comité Europeu dos Direitos Sociais irá apreciar o seu mérito, isto é, analisar se determinada lei ou prática está ou não em conformidade com a Carta¹⁰.

3. O artigo 4.º§2 da CSER

O artigo 4.º da CSER prevê, desde logo, o “Direito a uma remuneração justa”. Nos termos expostos por Karin Lukas¹¹, assume um papel central na relação jurídico-laboral, constituindo a pedra angular do direito a um padrão de vida digno. No âmbito da CSER, este direito comporta

⁵ RAQUEL CARVALHO (2017), “Os mecanismos de Monitorização da CSER realizados pelo Comité Europeu de Direitos Sociais: o Sistema de Relatórios e o Sistema de Reclamações Coletivas”, *Lex Social – Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, op. cit., pp. 48.

⁶ Declarações proferidas por Carmen Salcedo Beltrán, na aula aberta de 05/03/2025 do Seminário “A Proteção Multinível dos Direitos Fundamentais Sociais”, no âmbito do Mestrado de Direito do Trabalho da Universidade Católica Portuguesa.

⁷ RAQUEL CARVALHO (2017), “Os mecanismos de Monitorização da CSER realizados pelo Comité Europeu de Direitos Sociais: o Sistema de Relatórios e o Sistema de Reclamações Coletivas”, *Lex Social – Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, op. cit., pp. 49.

⁸ MILENA SILVA ROUXINOL (2022), *As fontes de regulação em Direito do Trabalho et. al. em Direito do Trabalho – Relação Individual*, 1.ª edição, Almedina, pp.42.

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ RAQUEL CARVALHO (2017), “Os mecanismos de Monitorização da CSER realizados pelo Comité Europeu de Direitos Sociais: o Sistema de Relatórios e o Sistema de Reclamações Coletivas”, *Lex Social – Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, op. cit., pp. 53.

¹¹ KARIN LUCAS (2021), *The Revised European Social Charter – An Article By Article Commentary*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham e Northampton, pp. 75.

diversas dimensões, contudo, no presente estudo, abordaremos apenas uma delas, mais concretamente, o direito a um acréscimo retributivo pela prestação de trabalho suplementar¹².

Assim sendo, o parágrafo 2 do presente artigo estabelece que “com vista a assegurar o exercício efetivo do direito a uma remuneração justa, as Partes comprometem-se a reconhecer o direito dos trabalhadores a uma taxa de remuneração acrescida para as horas de trabalho suplementar¹³, com exceção de certos casos particulares”. Esta disposição da Carta encontra-se relacionada com o disposto no artigo 2.º§1 do mesmo diploma legal, que garante o direito a um horário de trabalho diário e semanal razoável¹⁴. Segundo o Comité, o trabalho suplementar deve ser regulamentado de modo a não estar sujeito à discricção do empregador ou do trabalhador e, além disso, a sua duração deve ser limitada, por forma a evitar expor o trabalhador a riscos para a sua saúde e segurança, no fim da sua jornada de trabalho¹⁵.

No que concerne à implementação do referido acréscimo retributivo – conforme estipulado no artigo 4.º§2 da CSER –, o Comité, ao apreciar a conformidade da legislação dos Estados signatários com as disposições da referida Carta, verifica, em primeiro lugar, se é efetivamente assegurada aos trabalhadores uma compensação retributiva pelas horas de trabalho suplementar prestado e, em segundo lugar, se esse montante retributivo é, de facto, superior à retribuição horária normalmente auferida pelo trabalhador¹⁶. Acresce que, o trabalho suplementar pode, igualmente, ser compensado mediante a atribuição ao trabalhador de um período de descanso compensatório, em detrimento de um acréscimo retributivo – todavia, é imperativo que a sua duração seja superior ao número de horas de trabalho suplementar prestadas¹⁷.

No que respeita às exceções ao regime legal supramencionado, cumpre ainda analisá-las, considerando as condições específicas em que se aplicam. O Comité reconhece apenas duas categorias de trabalhadores em relação às quais a entidade empregadora não se encontra adstrita ao cumprimento do disposto no artigo 4.º§2 da CSER¹⁸.

¹² *Ibidem*.

¹³ Nos termos do artigo 226.º, n.º 1 do CT, considera-se trabalho suplementar “o prestado fora do horário de trabalho”.

¹⁴ ACADEMIC NETWORK ON THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND SOCIAL RIGHTS (2022), *The European Social Charter: A Commentary, Volume 2 – Commentary of the Preamble, Part I and Part II (articles 1 to 10)*, Brill Publishers, Leiden, pp. 88.

¹⁵ ECSR, *Conclusions XIV-2* (1998), Statement of Interpretation on Article 2§1.

¹⁶ ACADEMIC NETWORK ON THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND SOCIAL RIGHTS (2022), *The European Social Charter: A Commentary, Volume 2 – Commentary of the Preamble, Part I and Part II (articles 1 to 10)*, op. cit., pp. 89.

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ KARIN LUCAS (2021), *The Revised European Social Charter – An Article By Article Commentary*, op. cit., pp. 82.

A primeira reporta-se aos altos funcionários da administração pública, como por exemplo, comissários da polícia ou magistrados. Por sua vez, a segunda refere-se aos titulares de cargo de administração ou direção do setor privado – ainda que não subsista tal obrigação relativamente a esta categoria de trabalhadores, deve prever-se um limite máximo de horas de trabalho suplementar prestado sem acréscimo retributivo e o universo de trabalhadores abrangido deve ser reduzido¹⁹. Sucede que, embora reconheça a existência destas exceções, o entendimento do Comité tem sido bastante restrito, admitindo somente a implementação destas exceções quando observados, cumulativamente, os seguintes requisitos: i) sejam previstas pela lei ordinária de cada Estado Membro; ii) visem prosseguir um objetivo legítimo e, por fim, iii) sejam proporcionais ao objetivo que se visa alcançar.²⁰

4. O regime do trabalho suplementar no ordenamento jurídico português

Cumprir proceder a uma breve análise do regime jurídico do trabalho suplementar previsto no nosso ordenamento jurídico, de modo a melhor entender a temática em causa.

O trabalho suplementar – nos termos do artigo 226.º, n.º 1 do CT – consiste, em regra, no trabalho prestado fora do horário de trabalho²¹. Todavia, essa regra admite determinadas exceções contempladas nos n.ºs 2 e 3 do mesmo preceito²². Para além disso, o legislador estabelece, no artigo 228.º do CT, limites à sua prestação.

A solicitação da prestação de trabalho suplementar pela entidade empregadora apenas é legítima uma vez verificadas as condições previstas no artigo 227.º, n.º 1 e n.º 2 do CT, designadamente: i) quando se verifique um aumento do volume de trabalho, ou uma diminuição da mão de obra disponível na empresa, sem que tal justifique a admissão de um novo trabalhador; ou ii) nos casos em que a não prestação de trabalho suplementar acarrete um prejuízo grave para a empresa, ou impeça a sua reparação, originando uma perda significativa²³.

¹⁹ ACADEMIC NETWORK ON THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER AND SOCIAL RIGHTS (2022), *The European Social Charter: A Commentary, Volume 2 – Commentary of the Preamble, Part I and Part II (articles 1 to 10)*, op. cit., pp. 90.

²⁰ *Ibidem*.

²¹ Nos termos do artigo 200.º do CT, o horário de trabalho consiste na determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso. De forma sintética corresponde “à distribuição do trabalho contratado por dia e por semana, delimitando as horas, em cada dia, e os dias, em cada semana, em que o empregador pode exigir o cumprimento da prestação laboral e em que o trabalhador está obrigado a realizá-la” – Cfr. MILENA SILVA ROUXINOL e JOANA NUNES VICENTE (2022), *A Duração e Organização do Tempo de Trabalho in João Leal Amado et. al. em Direito do Trabalho – Relação Individual*, 1.ª edição, Almedina, pp. 592

²² O trabalhador isento de horário de trabalho, na modalidade de isenção total, integra uma dessas exceções – no entanto, tal será devidamente analisado.

²³ MILENA SILVA ROUXINOL E JOANA NUNES VICENTE (2022), *A Duração e Organização do Tempo de Trabalho*, op. cit, pp. 615.

Posto isto, o trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando invoque motivo atendível²⁴ para a sua dispensa (artigo 227.º, n.º 3 do CT)²⁵.

Atendendo à penosidade inerente ao trabalho suplementar, bem como aos riscos que este representa para a saúde e segurança dos trabalhadores, o legislador português consagrou duas espécies de contrapartidas para o trabalhador: uma de carácter remuneratório (artigo 268.º do CT) e outra sob a forma de descanso compensatório (artigo 229.º do CT).

Quanto à primeira, à luz do artigo 268.º do CT, as horas de trabalho suplementar prestadas são remuneradas com base no valor da retribuição horária (271.º do CT), acrescido de uma majoração cuja taxa é variável, consoante se trate de dia útil ou de dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado e, ainda, atendendo às horas anuais efetivamente prestadas.

Relativamente à segunda, conforme previsto no artigo 229.º, n.º 3 do CT, o trabalhador que, em virtude da prestação de trabalho suplementar, fique impedido de gozar o período de descanso diário tem direito a um descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias seguintes. Inversamente, quando esteja em causa o dia de descanso semanal obrigatório, independentemente da duração da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador adquire o direito a um dia de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes²⁶ (artigo 229.º, n.º 4 do CT) – segundo Luís Miguel Monteiro²⁷, só deste modo é possível assegurar tutela efetiva ao descanso semanal obrigatório, entendido como período ininterrupto destinado ao repouso e ao restabelecimento do trabalhador.

5. Conclusões do Comité Europeu dos Direitos Sociais

Uma vez aqui chegados, iremos então proceder à análise das Conclusões apresentadas em 2014 e em 2022 pelo Comité, na sequência dos relatórios submetidos pelo Estado português, quanto à conformidade da legislação nacional com o artigo 4.º§2 da CSER.

²⁴ Configura um conceito indeterminado, cujo preenchimento exige um juízo de ponderação entre a razoabilidade dos motivos subjacentes à ordem dada pelo empregador e os invocados pelo trabalhador – Cfr. MILENA SILVA ROUXINOL E JOANA NUNES VICENTE (2022), *A Duração e Organização do Tempo de Trabalho*, *op. cit.*, pp. 616.

²⁵ *Ibidem.*

²⁶ LUÍS MIGUEL MONTEIRO (2025) em *Código do Trabalho Anotado in Pedro Romano Martinez et. al.*, 14.ª edição, Almedina, pp. 671.

²⁷ *Ibidem.*

5.1. Conclusões de 2014²⁸

Nas suas conclusões de 2014, o Comité afirma que a situação em Portugal não está em conformidade com o artigo 4.º§2 da CSER.

Inicialmente, o Comité dá nota que, segundo o relatório apresentado, a revisão ao Código de Trabalho Português operada em 2009 manteve os elementos essenciais do regime anterior quanto ao trabalho suplementar, nomeadamente, o direito ao descanso compensatório pago e o direito a um acréscimo retributivo – consistindo este no pagamento da retribuição horária com um acréscimo de 50% pela primeira hora e de 75% pelas horas subsequentes. Não obstante, o Código de Trabalho foi novamente alvo de revisão pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, em sede do Compromisso Para o Crescimento, Competitividade e Emprego, originando as seguintes alterações, que se mantêm em vigor até à presente data: i) a eliminação do direito ao descanso compensatório pela prestação de trabalho suplementar e ii) a redução para metade do acréscimo retributivo.

A propósito da questão colocada pelo Comité ao Estado português, nas conclusões de 2010, quanto a saber se o regime de trabalho suplementar se aplica a todas as categorias de trabalhadores ou se há algumas exceções, o relatório esclarece que, nos termos do artigo 218.º, n.º 1, al. a) do CT²⁹, os trabalhadores que exerçam cargos de administração ou de direção, ou que disponham de poder de decisão autónomo não têm direito a um acréscimo retributivo pela prestação de trabalho suplementar – isto sucede na medida em que o regime legal desta figura não se aplica a trabalhadores que exerçam a sua atividade laboral na modalidade de isenção total do horário de trabalho. Por conseguinte, o Comité relembra que o preceituado no artigo 4.º§2 da CSER, isto é, o direito dos trabalhadores a auferirem uma remuneração acrescida pelas horas de trabalho suplementar, apenas pode ser afastado em “certos casos particulares”. Como suprarreferido, estas situações excecionais foram já anteriormente concretizadas pelo Comité, a saber: i) altos funcionários da administração pública e ii) pessoal dirigente³⁰. Em virtude do exposto, o Comité solicita esclarecimentos adicionais, de modo a aferir a conformidade da legislação portuguesa com a presente norma.

²⁸ Podem ser consultadas em: [https://hudoc.esc.coe.int/eng - {"sort":\["escpublicationdate_descending"\],"escarticle":\["04-02-000"\],"escdctype":\["CON"\],"escstateparty":\["PRT"\],"escdcidentifier":\["2014/def/PRT/4/2/FR"\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng - {).

²⁹ É importante notar que o Estado português não aplica o regime do trabalho suplementar a trabalhadores isentos de horário de trabalho, no entanto, isto apenas se verifica quando está em causa a modalidade total de isenção de trabalho e, como tal, não configura trabalho suplementar “qualquer excesso de trabalho em relação ao período normal de trabalho dos outros trabalhadores” – Cfr. LUÍS MIGUEL MONTEIRO (2025) em *Código do Trabalho Anotado* in Pedro Romano Martinez *et. al.*, 14.ª edição, Almedina, pp. 658.

³⁰ Cfr. *supra*, pp. 6.

No que concerne aos mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho, designadamente os regimes de adaptabilidade e de banco de horas, o Comité defende que, ao abrigo destes, o período normal de trabalho é calculado tendo por base a média de horas semanais prestadas durante um determinado período de referência. Durante esse período, o número de horas prestadas pode oscilar entre os limites máximos e mínimos permitidos, sem que tal configure trabalho suplementar e, conseqüentemente, seja objeto de um acréscimo retributivo. Nesse sentido, este órgão sustenta que os mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho, por si só, não violam o artigo 4.º§2 da CSER, desde que sejam observados três pressupostos cumulativos (artigo 2.º§1 da CSER): i) observância dos limites máximos de tempo de trabalho; ii) existência de um enquadramento legal que proporcione garantias adequadas e iii) as disposições legais prevejam um período de referência razoável. Sem prejuízo, o Comité questiona Portugal acerca da conformidade dos mecanismos em apreço com estas condições.

Por fim, no seguimento da Reclamação Coletiva n.º 60/2010 – *European Council of Police Trade Unions* (CESP) contra Portugal³¹–, o Comité relembra o Estado português que a situação dos regimes de “prevenção ativa” e do “serviço de piquete”³² dos trabalhadores do departamento de investigação criminal da Polícia Judiciária permanece em desconformidade com o artigo 4.º§2 da CSER – dado que não consagram o direito a um acréscimo retributivo, como exigido, nem mesmo uma retribuição horária equivalente à sua remuneração horária base. Reitera, ainda, que esta desconformidade é particularmente prejudicial para os trabalhadores visados que são habitualmente obrigados a prestar trabalho suplementar.

Conclui, tal como anteriormente antecipado, que a situação portuguesa está em desconformidade com o artigo 4.º§2 da CSER.

5.2. Conclusões de 2022³³

Nas anteriores conclusões de 2014, como se referiu anteriormente, o Comité considerou que a situação em Portugal não estava em conformidade com o artigo 4.º§2 da CSER, porém pronuncia-se agora em sentido inverso, tal como iremos analisar.

³¹ Por decisão proferida em 17 de outubro de 2011, o Comité considerou que existia uma violação do artigo 4.º§2 da CSER, porquanto os trabalhadores do departamento de investigação criminal da Polícia Judiciária, em regime de “prevenção ativa”, auferiam uma retribuição inferior à retribuição horária base e o suplemento adicional devido pelo “serviço de piquete” era ligeiramente superior, ou até mesmo inferior, à referida retribuição horária. Aquando da tomada de decisão, o Comité atendeu, sobretudo, ao facto de estes regimes poderem ser prestados fora do horário normal de trabalho.

³² À data, encontravam-se regulados na Portaria n.º 98/97, de 13 de fevereiro (atualmente revogado pela Portaria n.º 10/2014, de 17 de janeiro) e no Despacho Normativo n.º 18/2002, de 17 de janeiro.

³³ Podem ser consultadas em: [https://hudoc.esc.coe.int/eng - {"sort":\["escpublicationdate descending"\],"escarticle":\["04-02-000"\],"escdctype":\["CON"\],"escstateparty":\["PRT"\],"escdcidentifier":\["2022/def/PRT/4/2/EN"\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng - {).

O Comité, com base no relatório enviado, constata que, de acordo com o regime legal previsto no artigo 162.º, n.º 2 da LGTFP, o trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, ou em feriado, reconhece ao trabalhador o direito a um acréscimo retributivo de 50% por casa hora executada. Menciona, ainda, que este acréscimo retributivo pode ser substituído por um descanso compensatório, desde que a entidade empregadora o consinta – tal decorre do artigo 162.º, n.º 7 da LGTFP.

Estabelecendo um paralelismo com o regime legal assente no Código de Trabalho, nota que o artigo 229.º do referido diploma consagra, também, o direito a um descanso compensatório, contudo, em circunstâncias distintas. Posto isto, apenas há lugar ao mesmo quando o trabalhador, em virtude da prestação de trabalho suplementar, fique impedido do gozo do descanso diário ou do descanso semanal obrigatório.

No que respeita à inconformidade³⁴ alegada nas precedentes conclusões, o Comité sustenta que, em virtude da adoção da Portaria n.º 10/2014, de 17 de janeiro – fixou o valor dos suplementos de piquete e de prevenção, o valor-hora e o regime de turnos a que tem direito o pessoal da Polícia Judiciária³⁵ – é assegurado o direito a um acréscimo retributivo pelo trabalho suplementar prestado. Deste modo, declara que a legislação portuguesa foi posta em conformidade com o artigo 4.º§2 da Carta e, nesse sentido, não subsiste a situação de incumprimento suscitada nas conclusões de 2014.

Na sequência da questão formulada pelo Comité nas conclusões de 2014 – quanto a saber se a exceção prevista pelo artigo 226.º, n.º 3, al. a) do CT se integra nos denominados “casos particulares”³⁶ concretizados pelo Comité –, o Estado português vem descrever, detalhadamente, o regime legal aplicável à figura da isenção de horário de trabalho (encontra-se regulada nos artigos 218.º, 219.º e 265.º do CT). O Comité, por sua vez, limita-se a reproduzir o esclarecimento do Estado Português sem tecer qualquer tipo de consideração quanto à sua conformidade com o artigo 4.º§2 da CSER.

Em última análise, importa, ainda, mencionar que o Comité – em virtude do surgimento da Pandemia Covid-19 e da crise a ela associada – solicitou aos Estados-Membros que apresentassem informações sobre o seu impacto no direito a uma remuneração justa, particularmente, no que concerne ao trabalho suplementar. Solicitou, igualmente, dados sobre as medidas adotadas para proteger e assegurar o referido direito, sobretudo, em relação ao

³⁴ Suscitada no âmbito da Reclamação Coletiva n.º 60/2010 – *European Council of Police Trade Unions (CESP)* contra Portugal.

³⁵ Portaria n.º 10/2014, de 17 de janeiro.

³⁶ Cfr. *supra*, pp. 6.

peçoal médico que, como é do conhecimento geral, prestou diversas horas de trabalho suplementar. Além disso, pediu esclarecimentos quanto à forma de implementação do regime de trabalho suplementar e do horário de trabalho em contexto de teletrabalho. Em suma, o Comité, conclui, dando nota que Portugal não apresentou informações relevantes em sede de resposta a esta questão.

6. Conclusão

Ao longo do trabalho foi abordada toda a temática do artigo 4.º§2 da CSER, nomeadamente a conformidade do regime de trabalho suplementar com o mencionado artigo da Carta. Desde logo, nas conclusões de 2014, verificamos que este particular regime presente na legislação portuguesa não se encontra em conformidade com o disposto no artigo em apreço, devendo-se tal ao facto de Portugal não ter procedido à realização de uma alteração legislativa – tal como já havia sido anteriormente indicado pelo Comité. Nestas mesmas conclusões, como suprarreferido, o Comité questiona também o Estado português sobre a não aplicação do regime do trabalho suplementar a trabalhadores que tenham, previamente, acordado na isenção de horário de trabalho (artigo 218.º e 226.º, n.º 3, al. a), do CT). Embora, posteriormente, Portugal, no relatório submetido, tenha vindo descrever o regime legal da figura da isenção de horário de trabalho (artigos 218.º, 219.º e 265.º do CT), a realidade é que o Comité, nas suas conclusões mais recentes (2022), não tece qualquer apreciação quanto à sua conformidade com o artigo 4.º§2 da CSER.

Tendo este último ponto em consideração, e seguindo a mesma linha de pensamento de Catarina Oliveira Carvalho³⁷, somos da opinião de que o CT está em desconformidade com o artigo 4.º§2 da CSER, senão vejamos. De facto, a modalidade de isenção total de horário de trabalho permite a não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho (artigo 219.º, al. a) do CT) e, nessa medida, a não aplicação do regime de trabalho suplementar em dia normal de trabalho (artigo 226.º, n.º 3, al. a) do CT) – ora, tal implica, claramente, que o preceituado no artigo 4.º§2 da CSER não esteja a ser aplicado no ordenamento jurídico português³⁸. Para além disto, e tal como já mencionado anteriormente, decorre da interpretação do Comité que apenas determinados casos particulares³⁹ podem ser excecionados do âmbito de aplicação do presente artigo, sendo que os mesmos não englobam o regime da isenção de

³⁷ CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO (2017), *O Impacto da Jurisprudência do Comité Europeu de Direitos Sociais em matéria Laboral no Ordenamento Jurídico Português in Lex Social – Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, Lex Social, monográfico 1, pp. 239.

³⁸ *Ibidem*.

³⁹ Cfr. *supra*, pp. 6.

horário de trabalho⁴⁰. Pelo exposto, e tendo em conta que o Comité não se pronunciou quanto a esta questão, reiteramos que somos da opinião de que o regime legal da isenção de horário de trabalho, regulado no artigo 218.º e seguintes do CT, apenas estaria em conformidade com o artigo 4.º§2 da CSER se fosse somente aplicável aos casos particulares, reconhecidos pelo Comité como exceções ao seu âmbito de aplicação⁴¹.

Em suma, podemos dizer que as conclusões apresentadas pelo Comité em 2022 realçam o compromisso assumido pelo Estado português em garantir que a sua legislação se encontra em conformidade com a CSER, sobretudo numa matéria tão sensível como o é esta da retribuição. Assim sendo, e para concluir, resta apenas afirmar a importância da atribuição de um acréscimo retributivo pela prestação de trabalho suplementar aos trabalhadores, encontrando tal justificação no facto de o trabalho suplementar ser um modo de prestação laboral particularmente penoso, condicionante da organização da vida pessoal do trabalhador e que acarreta diversos riscos para a saúde e segurança deste.

⁴⁰ Isto porque esta figura pode ser aplicada não só aos cargos de administração ou direção, mas também ao exercício de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos. Ainda poderá ser aplicada aos trabalhadores que executam trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho. Aos teletrabalhadores e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico (artigo 218.º, n.º 1, al. a), b) e c) do CT).

⁴¹ CATARINA DE OLIVEIRA CARVALHO (2017), *O Impacto da Jurisprudência do Comité Europeu de Direitos Sociais em matéria Laboral no Ordenamento Jurídico Português*, op. cit., pp. 239.

7. Bibliografia

AMADO, João Leal, Rouxinol, Milena Silva, Vicente, Joana Nunes, Santos, Catarina Gomes e Moreira, Teresa Coelho (2022), *Direito do Trabalho – Relação Individual*, 1ª edição, Almedina, Coimbra.

CARVALHO, Catarina Oliveira (2017), *O Impacto da Jurisprudência do Comité Europeu de Direitos Sociais em matéria Laboral no Ordenamento Jurídico Português in Lex Social – Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, Lex Social, monográfico 1.

CARVALHO, Raquel (2017), *Os Mecanismos de Monitorização da CSER Realizados pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais: O Sistema de Relatórios e o Sistema de Reclamações Coletivas in Lex Social – Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, Lex Social, monográfico 1.

LUCAS, Karin (2021), *The Revised European Social Charter – An Article By Article Commentary*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham e Northampton.

MARTINEZ, Pedro Romano, Monteiro, Luís Miguel, Vasconcelos, Joana, Brito, Pedro Madeira de, Dray, Guilherme Machado e Silva, Luís Gonçalves da (2025), *Código do Trabalho Anotado*, 14.ª edição, Almedina, Coimbra.

QUESADA, Luis Jimena, Beltrán, Carmen Salcedo (2016), *Desafíos Para La Protección de Los Derechos Sociales En Europa: La Carta Social Europea in Revista de Administración Pública*, vol 47.

RIGHTS, Academic Network on the European Social Charter and Social (2022), *The European Social Charter: A Commentary, Volume 2 – Commentary of the Preamble, Part I and Part II (articles 1 to 10.)*, Brill Publishers, Leiden.