



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Análise ao art. 2º§2 da Carta Social Europeia Revista

Trabalho realizado no âmbito de Mestrado

Seminário: Proteção Multinível dos Direitos Fundamentais Sociais

Mónica Sofia da Silva Monteiro

340 114 084

Faculdade de Direito | Escola do Porto

Junho, 2019

Artigo 2.º

Direito a condições de trabalho justas

Com vista a assegurar o exercício efetivo do direito a condições de trabalho justas, as Partes comprometem-se:

2) A prever dias feriados pagos;

O presente preceito em análise prevê o pagamento dos dias feriados de modo a assegurar o exercício efetivo do direito a condições de trabalho justas. Pretende-se assim garantir o direito a feriados nacionais com remuneração, além de períodos de descanso semanais e de férias anuais.

O Comité tem entendido que os feriados nacionais podem ser especificados na lei ou nos acordos coletivos, não estipulando a Carta um número concreto de feriados. Esse número irá variar, pois, consoante os Estados partes. No entanto, e muito embora exista liberdade de regulação quanto ao número de feriados, não se encontra nenhum achado de não conformidade com esta disposição em relação aos Estados partes que concedem poucos feriados nacionais.

A regra é a de que o trabalho deve ser proibido durante os dias feriados. Contudo, o Comité tem vindo a referir que o trabalho pode ser realizado em feriados nacionais, mas apenas em circunstâncias específicas estabelecidas por lei ou acordos coletivos.¹

Num primeiro momento, importa ter consideração as Conclusões de 2010² do Comité em relação a Portugal, nas quais reconheceu a conformidade da legislação e práticas nacionais com o art. 2.º§2 CSE(R).

O art. 208.º CT(2003) previa treze feriados obrigatórios, havendo dois feriados de opção (art. 209.º), isto é, terça-feira de carnaval e um feriado municipal. No mesmo Código, o art. 258.º dispunha que o trabalho num feriado se considerava como horas

¹ Conclusões 2014, Holanda

²Disponível

em:[https://hudoc.esc.coe.int/eng#{%22ESCDcIdentifier%22:\[%222010/def/PRT/2/2/EN%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng#{%22ESCDcIdentifier%22:[%222010/def/PRT/2/2/EN%22]})

extraordinárias, devendo os salários dos trabalhadores ser o dobro. Por sua vez, o art. 259.º considerava como dia de trabalho normal, o trabalho levado a cabo por certas empresas – como por exemplo, hospitais, hotéis, transportes públicos, telecomunicações, etc. – que não estão obrigadas a suspender a sua atividade em feriados nacionais, tendo os trabalhadores o direito a um descanso compensatório de igual duração ou a um acréscimo de 100% da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia (cabendo a escolha ao empregador).

Do relatório submetido por Portugal ao Comité constava que existiam 126 acordos coletivos de trabalho que previam o aumento dos salários pelo trabalho prestado num feriado nacional com variações entre os 120 a 300% do salário padrão/base. Face a esta circunstância, o Comité questionou quais eram as áreas abrangidas por estes acordos assim como, qual a proporção de trabalhadores a que diziam respeito as taxas de remuneração de 200% a 300%.

O Comité considerou que o trabalho realizado num feriado impõe uma restrição por parte do trabalhador devendo este ser compensado com uma remuneração mais elevada do aquela que normalmente lhe é paga. Consequentemente, para além do feriado nacional pago, o trabalho realizado neste dia deve ser pago pelo menos no dobro do salário habitual. Por outro lado, a compensação, para além de monetária, também poderá ser fornecida como uma “folga”, caso em que deve ser tido, pelo menos o dobro dos dias trabalhados. Por fim, questionou ainda se o salário base era mantido, além do aumento da taxa de remuneração.

Contrariamente ao que sucede em relação às Conclusões de 2010 e a sua conformidade com o art. 2.º§2 CSE(R), o Comité decidiu-se pela não conformidade de Portugal nas conclusões de 2014³.

A reforma do Código do Trabalho foi operada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho e que eliminou quatro feriados obrigatórios, passando assim a existir nove feriados obrigatórios (art. 234.º, n.º 1) e dois opcionais (art. 235.º, n.º 1). De acordo com o art. 236.º, todas as atividades que não fossem permitidas aos domingos, deveriam de ser fechadas ou suspensas nos feriados nacionais obrigatórios, não podendo o empregador impor horas extra para compensar o tempo de trabalho perdido.

³Disponível

em:[https://hudoc.esc.coe.int/eng#{%22ESCDcIdentifier%22:\[%222014/def/PRT/2/2/EN%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng#{%22ESCDcIdentifier%22:[%222014/def/PRT/2/2/EN%22]})

Os funcionários que trabalhassem regularmente aos feriados em empresas que não estavam obrigadas a encerrar ou suspender as suas atividades nesses dias teriam direito a um descanso compensatório igual a metade das horas que trabalharam, ou a 50% de aumento salarial por essas horas, escolha essa a cabo do empregador (art. 269.º, n.º 2).

De acordo com o relatório submetido por Portugal em 2014, dos acordos coletivos celebrados após a entrada em vigor do novo CT em 2012, apenas um deles previa o aumento salarial maior (100%) do que o estabelecido pela lei (50%), enquanto que antes do novo CT, esse era o caso de 25 em 95 acordos que previam aumentos a variar entre os 125% e os 300%. O relatório também explicava que, se uma CCT fornecesse taxas de compensação superiores às estabelecidas pelo CT, as cláusulas pertinentes eram suspensas por 2 anos, a fim de ser revisto. Se no final desse período de 2 anos, as cláusulas não tivessem sido alteradas pelas partes, os montantes previstos seriam automaticamente interrompidos ou de qualquer forma trazidos em conformidade com o CT – os funcionários da Administração Pública também estariam sujeitos às mesmas regras.

O Comité recordou nestas Conclusões que o trabalho realizado nos feriados nacionais implica uma restrição por parte do trabalhador pelo qual deve ser compensado. Considerando as diferentes abordagens adotadas nos diferentes países em relação às formas e níveis de tal compensação e a falta de convergência entre os Estados a este respeito, o Comité tem entendido que os Estados gozam de uma margem de apreciação sobre esta questão, sujeita à exigência de que todos os trabalhadores têm direito a uma compensação adequada quando trabalham num feriado nacional.⁴ A este respeito, e à luz das informações disponibilizadas, o Comité considerou que a compensação correspondente ao salário regular aumentado em 50%, não é e não seria suficientemente elevado para constituir um nível adequado de compensação para o trabalho realizado num feriado nacional.

A interpretação levada a cabo pelo Comité é a de que se deve avaliar se a compensação pelo trabalho realizado nos feriados é adequada, devendo também se ter em conta os níveis de compensação previstos na forma de salários acrescidos e/ou de folga compensatória nos termos da lei ou das várias convenções coletivas em vigor, além do salário regular pago num feriado nacional que deve ser calculado com uma base diária,

⁴ Conclusões 2014, Andorra

semanal ou mensal.⁵ Por exemplo, uma compensação que corresponda ao salário regular aumentado em 75% não é suficientemente elevada para constituir um nível adequado de compensação para o trabalho realizado num feriado nacional.⁶

Apesar de um novo Governo ter tomado posse em novembro de 2015⁷ e ter reposto os quatro feriados que haviam sido eliminados (Lei n.º 8/2016, de 1 de Abril), o regime referente ao pagamento do trabalho realizado nesses dias manteve-se. O atual Código do Trabalho em vigor (Alteração que diz respeito à Lei n.º 14/2018, de 19 de Março), no seu art. 269.º, n.º 2 parece manter a mesma solução de que “*O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 50 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador*”. Assim, é de considerar que, e embora o Comité não tenha ainda emitido as Conclusões de 2018 referentes à situação de Portugal em relação ao art. 2.º§2 CSE(R), será de esperar que este se pronuncie pela não conformidade com a norma da Carta, uma vez que o acréscimo previsto na legislação nacional continua a não ser suficiente face à restrição imposta aos trabalhadores que prestem o seu trabalho em feriados nacionais.

⁵ Conclusões 2014, França

⁶ Conclusões XX-3 (2014), Grécia

⁷ In, CARVALHO, Catarina de Oliveira, *O Impacto da Jurisprudência do Comité Europeu de Direitos Sociais em Matéria Laboral no Ordenamento Jurídico Português*.