

Título: PAGAMENTO DE TRABALHO SUPLEMENTAR EM DIA DE DESCANSO A CARGOS DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º E 4.º GRAUS

Data: 15-10-2025

Parecer N.º: DAJAL-PROC 126/2025

Informação N.º: I10782-2025-USJAAL/DAJAL

O Município de submeteu à apreciação desta Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional um pedido de parecer jurídico relativo à possibilidade de pagamento de trabalho suplementar em dia de descanso a titulares de cargos de direção intermédia de 3.º e 4.º grau.

Este parecer é emitido no âmbito das competências de apoio técnico às autarquias locais integradas na área territorial desta Comissão, nos termos da alínea p) do n.º 1 do artigo 4.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio, na sua redação atual, e tem por objeto exclusivamente o enquadramento e interpretação da legislação aplicável ao caso concreto.

Relativamente às questões que se pretendem esclarecer, transcreve-se o correio eletrónico remetido pela respetiva Autarquia para melhor compreensão:

«Encarrega-me o Sr. Presidente de enviar a vossas Ex.ªs., para que se dignem prestar parecer jurídico, sobre a seguinte situação:

O funcionário ..., requereu por e-mail datado de ..., carta a solicitar o pagamento de trabalho suplementar em dia de descanso. Apresenta, o mesmo, um parecer ... que vai ao encontro de tal desejo. Contudo, sendo o funcionário à data, dirigente de 3º Grau do Serviço Jurídico Institucional, somos a referir que, nos termos do artigo 13º da Lei 2/2004, o pessoal dirigente está isento de horário de trabalho, não lhe sendo, por isso, devida qualquer remuneração por trabalho prestado fora do período normal de trabalho. Ou seja, não lhe é devida remuneração por trabalho suplementar, ou qualquer outro suplemento remuneratório.

Uma vez que existe ambiguidade na interpretação, solicitamos que V.Ex.ªs, se dignem a emitir parecer a fim de colmatar as dúvidas suscitadas.»

Em ordem ao exposto, cumpre informar:

Da análise do pedido formulado, pretende a entidade consulente saber se os titulares de cargos de direção intermédia de 3.º e 4.º grau têm direito ao pagamento de trabalho suplementar prestado em dia de descanso, atendendo a que se encontram abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho previsto no artigo 13.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, que aprova o Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado (EPD), aplicável à administração local com as adaptações introduzidas pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua atual redação.

Nos termos do artigo 13.º do EPD, o pessoal dirigente está isento de horário de trabalho, não lhe sendo, por isso, devida qualquer remuneração pelo trabalho prestado fora do período normal de trabalho. Tal isenção traduz-se na não sujeição aos limites máximos diários e semanais do período normal de trabalho, refletindo a maior flexibilidade e disponibilidade associadas às funções dirigentes. Contudo, essa isenção não afasta o dever de assiduidade nem o cumprimento da duração semanal legalmente estabelecida, conforme decorre dos artigos 117.º (n.º 1 e n.º 3) e 118.º (n.º 2) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Importa, em seguida, recordar que o n.º 1 do artigo 120.º da LTFP estabelece que o regime do trabalho suplementar se rege, com as adaptações necessárias, pelo disposto no Código do Trabalho, salvo nas matérias em que a própria LTFP disponha de forma diversa. O n.º 1 do artigo 226.º do Código do Trabalho define trabalho suplementar como o que é prestado fora do horário de trabalho, conceito este que pressupõe a realização de atividade para além dos limites temporais fixados como período normal de trabalho.

Deste modo, a questão central consiste em determinar se a isenção de horário de trabalho, aplicável aos

dirigentes, abrange também os dias legalmente qualificados como de descanso semanal e feriados.

Em primeiro lugar, a resposta exige considerar a distinção que a LTFP estabelece entre "tempo de trabalho" e "tempo de não trabalho". Nos termos dos artigos 102.º, 105.º e 108.º da LTFP, considera-se "tempo de trabalho" o período durante o qual o trabalhador exerce atividade ou se encontra adstrito à prestação. Por sua vez, os artigos 122.º a 125.º regulam o "tempo de não trabalho", que compreende o descanso semanal e os feriados, direitos fundamentais que asseguram ao trabalhador período de repouso e desconexão. O descanso semanal obrigatório e complementar deve, por regra, coincidir com o domingo e o sábado (artigo 124.º, n.ºs 1 e 2), e os feriados são igualmente tempos de não trabalho, aplicando-se o regime constante dos artigos 234.º a 236.º do Código do Trabalho, bem como o feriado municipal da localidade.

Sendo assim, a isenção de horário reporta-se apenas ao modo de cumprimento do período normal de trabalho, isto é, à flexibilidade do dirigente dentro do seu tempo de trabalho, não abrangendo, contudo, os períodos legalmente definidos como de não trabalho. Por conseguinte, o exercício de funções em dia de descanso ou feriado não se integra na noção de tempo normal de trabalho e deve ser qualificado como trabalho suplementar.

Esta conclusão é reforçada pela interpretação a contrario da primeira parte da alínea a) do n.º 3 do artigo 226.º do Código do Trabalho, segundo a qual "3 - Não se compreende na noção de trabalho suplementar: a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, (...)";

Deste modo, se o trabalho prestado por trabalhador isento de horário em dia normal não constitui trabalho suplementar, entende-se, a contrario, que o trabalho prestado em dia não normal de trabalho, isto é, em dias de descanso ou feriado, assume essa natureza e é abrangido pelo respetivo regime.

No que diz respeito ao pagamento do trabalho suplementar, encontra-se previsto no artigo 162.º da LTFP que o trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um acréscimo remuneratório variável, consoante o número de horas anuais e o tipo de dia em que é prestado, podendo esse acréscimo ser substituído, mediante acordo, por descanso compensatório. Acresce que, quando o trabalho é prestado em dia de descanso obrigatório, o n.º 4 do artigo 229.º do Código do Trabalho reconhece o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Contudo, importa sublinhar que o pagamento de trabalho suplementar depende sempre de autorização prévia e expressa, conforme o disposto no n.º 5 do artigo 162.º da LTFP. A dispensa dessa autorização apenas é admissível em situações excecionais, designadamente de força maior ou quando indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o órgão ou serviço, devendo, nesses casos, a decisão ser posteriormente justificada pelo dirigente máximo, nos termos do n.º 6 do mesmo artigo.

Em síntese, o regime de isenção de horário aplicável aos cargos dirigentes exclui o direito a qualquer remuneração adicional pelo trabalho prestado fora do período normal de funcionamento em dias úteis, mas não abrange o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado. Nestas circunstâncias, a atividade desenvolvida configura trabalho suplementar, sujeito ao regime remuneratório ou compensatório previsto na LTFP e no Código do Trabalho, desde que devidamente autorizado e fundamentado quanto ao seu carácter excecional e temporário.

Conclui-se, assim, que os titulares de cargos de direção intermédia de 3.º e 4.º grau, embora sujeitos a isenção de horário, podem beneficiar da compensação correspondente ao trabalho prestado em dias de descanso ou feriado, desde que observadas as condições legais de autorização e justificação.

Relator: Rita Barata