



ASSUNTO:	Trabalho noturno. Trabalho suplementar. Acréscimo remuneratório. Reposição.	
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_LIR_5755/2020	
Data:	30-06-2020	

Pelo Exº Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Formação foi solicitado parecer acerca do pagamento de acréscimos remuneratórios a dois trabalhadores do Município. Em concreto, foi apresentada a seguinte situação no duto parecer anexo ao pedido:

*“Os trabalhadores em apreço exercem, predominantemente, funções de vigilância nos Serviços municipais, pertencendo à Unidade Orgânica da Divisão do Ambiente e Serviço Urbano deste Município, tendo estado a auferir, ao longo dos tempos, mensalmente, um acréscimo remuneratório de 50% da remuneração por cada hora de trabalho efetuado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar.*

*Sucedem que (...) estes serviços detetaram que o trabalho prestado pelos trabalhadores em causa, ao fim de semana, não consubstanciava carácter de trabalho suplementar, mas antes horário de trabalho regular, uma vez que, com este horário, os trabalhadores em causa prestam 35 horas de trabalho semanais, estando a ser-lhes garantido o gozo do dia de descanso semanal obrigatório ou complementar em dias de semana.*

*(...) não se vislumbra a possibilidade de in casu ser atribuído diferente suplemento remuneratório daquele que se encontra previsto no artigo 160º da LTFP e artigo 35º do Regulamento Interno de Funcionamento, Atendimento, Horário de Trabalho e Controlo de Assiduidade dos Trabalhadores do Município de (...), ou seja, um acréscimo remuneratório de 25% relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia, o que acontece mensalmente com ambos os trabalhadores.*

*(...) Querendo isto significar que, nos casos em apreço, se não se encontra fundamento legal para a atribuição dos suplementos remuneratórios até então atribuídos aos trabalhadores, não poderá o Município, de per si, efetuar qualquer outro pagamento que não seja o que resulta do trabalho prestado em horário noturno e que encontra previsão legal regulada no artigo 160º da LTFP.*

*Questão diversa prende-se com o facto de sabermos se haverá ou não lugar a reposição das quantias até então recebidas, uma vez que podemos questionar a eficácia e respetivos efeitos futuros dos atos constitutivos de direitos que, ao longo dos tempos foram atribuindo prestações periodicamente aos trabalhadores.”*

Na sequência de um pedido de informação complementar, a entidade consulente informou ainda que “os trabalhadores em apreço praticam diariamente o horário de trabalho das 23.00 horas às 06:00 horas (...)”.

Cumprido, pois, informar:

## **I – Do horário de trabalho e da semana de trabalho**

O art.º 108.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas<sup>1</sup> define o horário de trabalho como “a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário ou dos respetivos limites, bem como dos intervalos de descanso”, determinando ainda que o “empregador público deve respeitar os períodos de funcionamento e de atendimento na organização dos horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço”.

Em anotação a esta norma Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar<sup>2</sup> referem que o “horário de trabalho delimita o espaço temporal em que normalmente o trabalhador está vinculado a prestar trabalho ou permanece adstrito à sua realização, enunciando as horas de início, interrupção e termo do período normal de trabalho ou os limites ao mesmo.

A sua determinação compete, por princípio, ao empregador público no exercício da «potestas organizatoria» que lhe é reconhecida, sem prejuízo de poder ser objeto de acordo entre as partes quando o vínculo de emprego público se constitua por via bilateral, pelo que é perfeitamente possível que nas situações em que tal vínculo seja dado por um contrato de trabalho em funções públicas as partes acordem especificamente num determinado horário, o que, se vier a suceder, impedirá posteriores alterações unilaterais do mesmo.

(...) na fixação do horário de trabalho terá de se respeitar o período normal de trabalho legal ou convencionalmente fixado, assegurar-se a sua repartição por cinco dias da semana (ou cinco e meio, se o horário for rígido e envolver trabalho ao Sábado) e prever-se a interrupção da jornada diária ao fim de um determinado tempo de trabalho, devendo ainda garantir-se, por regra, que entre um período normal de trabalho e o período seguinte mediem 11 horas de descanso.

Não se deve, porém, esquecer que o horário de trabalho reporta-se e delimita apenas o período normal de trabalho, não invalidando que possam existir e ser impostos ao trabalhador outros tempos de trabalho, pelo que o conceito de tempo de trabalho a que se aludiu no art.º 102.º não coincide necessariamente com o conceito de

---

<sup>1</sup> Aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, com as alterações dadas pela Lei nº 82-B/2014, de 31 de dezembro, Lei nº 84/2015, de 7 de agosto, Lei nº 18/2016, de 20 de junho, Lei nº 42/2016, de 28 de dezembro, Lei nº 25/2017, de 30 de maio, Lei nº 70/2017, de 14 de agosto, Lei nº 73/2017, de 16 de agosto, Lei nº 49/2018, de 14 de agosto, Lei nº 71/2018, de 31 de dezembro e DL nº 6/2019, de 14 de janeiro.

<sup>2</sup> In “Comentários à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas”, Coimbra Editora, 1º Volume, Artigos 1º a 240º, pág. 383.

*horário de trabalho, podendo abranger um período temporal superior, hipótese essa em que o trabalhador ficará na situação de prestar trabalho para além do horário de trabalho”.*

Nesta conformidade, incumbe à entidade empregadora fixar um determinado horário em função da atividade desempenhada, podendo optar por uma das modalidades a que se reporta o art.º 110º da LTFP. Os trabalhadores estão, por seu lado, sujeitos ao dever geral de assiduidade e ao cumprimento da duração semanal de trabalho, com direito aos dias de descanso semanal e aos períodos mínimos de intervalo entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Contudo, resulta da segunda parte do n.º 3 do artigo 109º da LTFP que, caso estejam em causa atividades de *“vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança e a atividades que não possam ser interrompidas por motivos técnicos e, bem assim, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho”*, a entidade empregadora pode fixar o intervalo de descanso sem ter de observar aqueles limites.

Por outro lado, o art.º 124º da LTFP estabelece que a semana de trabalho é, em regra, de cinco dias, tendo os trabalhadores direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente. O n.º 4 do mesmo normativo, porém, admite que os dias de descanso semanal deixem de coincidir com o domingo e o sábado nos casos, designadamente, de trabalhador *“diretamente afeto a **atividades de vigilância**, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança.”*

Em comentário a este normativo, Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar<sup>3</sup> realçam que *“**quando os dias de descanso não coincidam com o Sábado e o Domingo, estes são dias normais de trabalho para o respetivo trabalhador, pelo que a prestação de trabalho em tais dias não lhe conferirá qualquer direito acrescido, só se podendo falar em descanso suplementar em dia de descanso se nos dias designados para descanso de tal trabalhador ele for obrigado a prestar trabalho.**”* (negritos nossos)

## **II – Da remuneração e dos suplementos remuneratórios**

Em matéria remuneratória, o 146º da LTFP 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 e 159º e seguintes regulam sobre os suplementos remuneratórios, que estão referenciados ao exercício de funções nos postos de trabalho que apresentam condições mais exigentes relativamente a outros; que são apenas devidos a quem os ocupe, enquanto perdurem as condições de trabalho que determinaram a sua atribuição e que pressupõem o exercício efetivo de funções (ou que uma lei o considere como tal).

Salientamos, ainda que, à luz do art.º 159º da LTFP se devem distinguir as situações em que os referidos suplementos são concedidos “*de forma anormal ou transitória*” (como sucede nas situações previstas na alínea a) do nº 3 do art.º 159º, 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 defendem os Autores que acompanhamos de perto<sup>4</sup>, “[**o**]s **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 caso presente, incumbe-nos analisar o regime do trabalho noturno e do trabalho suplementar:

II.1. - O regime do **trabalho noturno** está previsto no art.º 160º da LTFP, nos seguintes moldes:

**“Artigo 160.º**

**Trabalho noturno**

*1 - O trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25% relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia.*

*2 - O acréscimo remuneratório previsto no número anterior pode ser fixado em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, através de uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.*

---

<sup>3</sup> Op. cit. pág. 412.

<sup>4</sup>Op. cit. anotação ao art.º 159º, pág. 481.

3 - O disposto no n.º 1 não se aplica ao trabalho prestado durante o período noturno, salvo se previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho:

- a) Ao serviço de atividades que sejam exercidas exclusiva ou predominantemente durante esse período, designadamente as de espetáculos e diversões públicas;
- b) Ao serviço de atividades que, pela sua natureza ou por força da lei, devam necessariamente funcionar à disposição do público durante o mesmo período;
- c) Quando o acréscimo remuneratório pela prestação de trabalho noturno se encontre integrado na remuneração base.”

Em anotação a este normativo Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar salientam:

“1. O trabalho ao serviço do Estado é, por princípio, um trabalho que é prestado no período diurno de cada dia útil ou de cada dia que integre o horário normal de trabalho”, pelo que “a prestação de trabalho noturno tem uma natureza diferente o que explica a previsão de um suplemento destinado a remunerar de forma acrescida um trabalho que foge às circunstâncias comuns da prestação de trabalho no universo do emprego público.

Porém, e como mesmo ao serviço do Estado há postos de trabalho ou atividades que são exercidas predominantemente no período noturno, naturalmente que para tais postos de trabalho ou atividades o trabalho prestado no período noturno é o regime normal de trabalho, pelo que não há qualquer trabalho de diferente natureza que possa justificar a atribuição de um suplemento remuneratório, o que seguramente explica a ressalva constante das alíneas do n.º 3 do presente artigo (sem prejuízo de a remuneração base correspondente a tais postos de trabalho já integrar uma compensação pela prestação de trabalho no período noturno).

2. Em parte alguma da presente lei se define o que se deve considerar como trabalho noturno, o que seguramente se fica a dever à circunstância de os arts. 4º e 101º remeterem a disciplina desta matéria para o Código do Trabalho, particularmente para o seu art. 223º.

Deste modo, e embora a redação deste preceito do Código do Trabalho não seja necessariamente a mais clara, pode dizer-se que é noturno todo o trabalho prestado no período noturno, o qual deve ser definido em sede de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho<sup>5</sup> mas que, enquanto tal não suceder, se considera abranger o espaço temporal entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.”

Nesta conformidade, no caso da atividade a que reporta o presente pedido de parecer, é trabalho

---

<sup>5</sup> Cfr. Cláusula 10ª do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, publicado no Diário da República, 2ª série, de 28 de setembro de 2009.

noturno o que for prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e, caso se preencham todos os requisitos legais, deve ser remunerado com um acréscimo de 25% relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Salientamos, ainda, que a cláusula 10ª do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009 veio considerar período de trabalho noturno o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte para os trabalhadores inseridos em determinadas carreiras e atividades estando ali referenciados os assistentes operacionais afetos às atividades de distribuição e abastecimento de água, ambulâncias e proteção e recolha de lixo e incineração, atividades nas quais não se inclui a de vigilante.

II.II - O regime do **trabalho suplementar** encontra-se atualmente regulado no art.º 227º do Código do Trabalho (CT)<sup>6/7</sup>, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, 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 suplemento remuneratório.

Tal como se defende na INF\_DSAJAL\_CG\_7966/2019, de 6 de setembro, o legislador “estabelece que existem limites à realização de trabalho suplementar, nomeadamente os previstos no n.º 2 do artigo 120.º da LTFP, e os quais devem ser rigorosamente cumpridos, não podendo efetuado o pagamento de trabalho suplementar que exceda esses montantes horários.”

Realçamos ainda que o n.º 3 do art.º 120º da LTFP permite que os limites de duração do trabalho suplementar fixados no n.º 2 sejam ultrapassados, desde que não impliquem o pagamento de uma remuneração superior a 60% da remuneração base do trabalhador:

- *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;*

---

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> Nos termos do consignado no art.º 101º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aos trabalhadores com vínculo de emprego público é aplicável o Código do Trabalho (CT), em matéria de organização e tempo de trabalho, com as devidas adaptações e sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes.

- 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 outro lado, atento o disposto no art.º 227º do CT (aplicável por força do n.º 1 do mesmo art.º 120º da LTFP), o trabalho suplementar só pode ser prestado “para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho ou em caso de força maior quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o serviço”.

Por último, conforme referem os Autores citados<sup>8</sup>: “[s]obre 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 n.ºs 3 e 4 do art. 229 do Código do Trabalho.”

Ora, o art.º 162º da LTFP 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.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Op. cit. pág. 407.

<sup>9</sup> O art.º 355º da LTFP regula sobre o “Conteúdo de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”, sendo de realçar que os instrumentos de regulamentação coletiva podem dispor, em matéria de trabalho suplementar, sobre o consignado:

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.”<sup>10</sup>*

Assim, tal como defendeu esta Direção de Serviços na INF\_DSAJAL\_CG\_7966/2019, de 6 de setembro, a “realização de trabalho suplementar assume uma natureza excecional, e transitória, não se tratando naturalmente do exercício de uma função habitual, com carácter regular (por exemplo, algo que faça parte da atividade quotidiana do trabalhador ou que se repita com muita frequência), sendo que a avaliação da sua necessidade é necessariamente casuística.”

### **III – Do caso presente**

Feito este enquadramento, realçamos que resulta do douto parecer anexo à presente solicitação que a entidade consulente, “ao longo dos tempos”, pagou aos trabalhadores em causa **“50% da remuneração por cada hora de trabalho efetuado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar”**, tendo entretanto constatado que, afinal, “o trabalho prestado pelos trabalhadores em causa, **ao fim de semana, não consubstanciava carácter de trabalho suplementar**, mas antes horário de trabalho regular, uma vez que, com este horário, os trabalhadores em causa prestam 35 horas de trabalho semanais, estando a ser-lhes garantido o gozo do dia de descanso semanal obrigatório ou complementar em dias de semana.”

Por outro lado, no mesmo parecer refere-se ainda que “*não poderá o Município, de per si, efetuar qualquer outro pagamento que não seja o que resulta do trabalho prestado em horário noturno e que encontra previsão legal regulada no artigo 160º da LTFP*”.

---

- 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;

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

<sup>10</sup> Negritos nossos.

Nesta conformidade, independentemente de desconhecermos as razões pelas quais aquele acréscimo remuneratório lhes foi atribuído “*ao longo dos tempos*”, fazendo fé nas afirmações transcritas, parece que, de facto, não tinham direito a receber o acréscimo remuneratório de “*50% da remuneração por cada hora de trabalho efetuado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar*”, uma vez que, para os referidos trabalhadores o sábado e o domingo são dias normais de trabalho (o que significa que só prestarão trabalho suplementar se forem obrigados a desempenhar funções nos dias que lhes forem designados como de descanso).

Acrescentamos, ainda, que dos dados facultados resulta ainda que trabalham no período noturno e que, como tal terão direito ao respetivo suplemento, caso se preencham todos os requisitos legais.

#### **IV – Da reposição das quantias indevidamente pagas**

Sobre a reposição das quantias indevidamente pagas, resulta de parecer elaborado por esta Direção de Serviços, relativo ao processo n.º 2014.12.09.4953, que na Recomendação n.º 6/B/2016<sup>11/12</sup> que o Provedor da Justiça dirigiu ao Ministro das Finanças, refere-se que “*a fim de determinar o regime a que deve obedecer a reposição de quantias indevidamente recebidas, importa, antes de mais, identificar o tipo de «erro» que está na origem dos pagamentos indevidos: estes podem resultar de **um erro material ou contabilístico** (v.g., um mero lapso no processamento ou na liquidação, erro de cálculo ou erro informático) que reclama uma simples retificação; ou resultar de um erro quanto aos pressupostos de facto ou de direito do processamento, caso em que os vícios geradores de invalidade devem convocar o regime de anulação dos atos administrativos. (...)*

No primeiro caso, crê-se **não haver dúvida de que o regime de reposição de montantes indevidamente recebidos previsto no RAFE é especialmente vocacionado para a retificação dos erros de cálculo ou erros materiais** detetados neste tipo de atos, devendo ser afastada a aplicação das normas gerais sobre a retificação (artigo 174.º do CPA).

Já quando está em causa uma decisão de reposição que pressupõe um juízo sobre a invalidade dos atos que titularam os pagamentos indevidos, deve reclamar-se a devida convocação e ponderação dos interesses públicos e dos princípios jurídico-constitucionais que inervam o regime jurídico de anulação de atos administrativos: de um

---

<sup>11</sup> Disponível em [http://www.provedor-jus.pt/site/public/archive/doc/Rec\\_6B2016.pdf](http://www.provedor-jus.pt/site/public/archive/doc/Rec_6B2016.pdf)

<sup>12</sup> Vd. ainda a Sentença da 3.ª Secção do Tribunal de Contas de 2019, relativa ao processo P. n.º 4/2018-JRF, acessível em <https://www.tcontas.pt/pt-pt/ProdutosTC/Sentencas/3s/Documents/2019/st001-2019-3s.pdf> e o Acórdão 17/2012 da 3.ª Secção do Tribunal de Contas, disponível em <https://www.tcontas.pt/pt-pt/ProdutosTC/acordaos/3s/Documents/2012/ac017-2012-3s.pdf>

*lado, o interesse público na reposição de verbas indevidamente despendidas e o princípio da juridicidade (...), a reclamar a reintegração da normatividade violada; do outro, os legítimos interesses e expectativas dos particulares de boa-fé, a exigir a intervenção dos princípios da tutela da confiança (...) e da segurança jurídica. (...)*” (realçado nosso)

Face ao exposto, no referido parecer desta Direção de Serviços defende-se que “*de acordo com o disposto no DL n.º 155/92, de 28 de Julho (Regime da Administração Financeira do Estado) na sua atual redação, quando haja lugar a recebimento de quantias indevidas ou a mais recebidas haverá lugar à respetiva reposição (sendo que a prescrição deste dever só ocorre após 5 anos contados do seu recebimento). – cf. art.ºs 36.º a 40.º.*

*Também importa assinalar que cada ato de processamento de remunerações constitui um ato isolado e autónomo referindo-se na Recomendação atrás citada:*

*“É certo que é controversa a qualificação de cada ato isolado de processamento, liquidação e pagamento de remunerações, como um autónomo ato administrativo constitutivo de direitos. Salvo no que diz respeito ao ato que primeiramente define a posição jurídica de um trabalhador quanto ao seu estatuto remuneratório – consensualmente qualificado como um ato constitutivo de direitos(...), porquanto é neste momento que se dão por verificados e reunidos os pressupostos para que ao trabalhador seja devido um certo montante retributivo (v.g., se pode ser integrado numa determinada posição remuneratória ou se exerce as suas funções em condições tais que justifiquem a atribuição de determinado suplemento) – esta questão continua a dividir a doutrina e a jurisprudência(...).*

*No entanto, a corrente jurisprudencial maioritária vai no sentido de assumir que: «Cada acto de processamento de vencimentos constitui, em princípio, um verdadeiro acto administrativo, e não uma simples operação material, já que, como acto jurídico individual e concreto, define a situação do funcionário abonado perante a Administração e que, por isso, se vai sucessivamente firmando na ordem jurídica, se não for objecto de oportuna impugnação ou revogação.»(...)*”

Quanto à forma que deve revestir a reposição de quantias indevidamente pagas, o art.º 36º do DL n.º 155/92, de 28 de julho, na redação que lhe foi conferida pelo DL n.º 85/2016, de 21 de dezembro, estatui o seguinte:

## “Artigo 36°

### **Formas de reposição**

1 - A reposição de dinheiros públicos que devam reentrar nos cofres do Estado pode efectivar-se por compensação, por dedução não abatida ou por pagamento através de guia.

2 - As quantias recebidas pelos funcionários ou agentes da Administração Pública que devam reentrar nos cofres do Estado serão compensadas, sempre que possível, no abono seguinte de idêntica natureza.

3 - Quando não for praticável a reposição sob as formas de compensação ou dedução, será o quantitativo das reposições entregue nos cofres do Estado por meio de guia.

4 - O disposto no n.º 3 do artigo 174.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pelas Leis n.os 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, e 18/2016, de 20 de junho, é aplicável, com as necessárias adaptações, à reposição por compensação prevista no presente artigo. “

A propósito do disposto neste normativo, na citada Recomendação n.º 6/B/2016 sustenta-se que “o RAFE prevê que a reposição possa ser efetuada através de compensação, por dedução não abatida, ou por pagamento através de guia (n.º 1 do artigo 36.º), sendo certo que a compensação deve ser adotada «sempre que possível» quando os devedores sejam trabalhadores da Administração Pública (n.º 2 do mesmo artigo) (...).

Assim, para assegurar que as verbas reentram rapidamente nos cofres do Estado, os serviços tendem a proceder à compensação através da dedução das quantias a repor nas remunerações auferidas pelos trabalhadores, independentemente da natureza do abono prestado a mais ou da circunstância que gerou o dever de repor (...).

**É certo que o recurso à compensação é imposto pelo próprio RAFE, o que se justifica por razões de praticabilidade, de eficácia e de celeridade na recuperação de verbas públicas e pode considerar-se admitido pela alínea e), do n.º 2, do artigo 174.º da LTFP.**

Mas nesse caso, **há exigências acrescidas que não podem deixar de ser observadas**, a fim de evitar decisões «surpresa» ou compensações «selvagens», e de modo a permitir ao trabalhador que acione os necessários meios de defesa. Assim, **deve ser comunicada ao trabalhador a intenção de assegurar a reposição** através da compensação, no mesmo ato que informa o destinatário da decisão de anulação dos atos de processamento e os respetivos fundamentos (se esta for um pressuposto necessário da obrigação de repor), assim como do montante global das quantias a repor e da possibilidade de se opor à compensação, se o crédito for inexigível (...) ou, ainda, de se pronunciar sobre os termos e prazo em que essa será efetivada.”

Por seu turno, em relação à compatibilização do disposto no art.º 36º do DL n.º 155/92 com o consignado no art.º 174º da LTFP - que consagra o princípio da “*proibição de compensar créditos detidos sobre o trabalhador com as remunerações que lhe sejam devidas*”, com as exceções previstas no n.º 2 do mesmo normativo - Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar<sup>13</sup> defendem que “[p]odem ainda ser descontadas as demais quantias previstas na lei, como nos parece suceder, em determinadas situações, com a reposição de dinheiros públicos, prevista no DL n.º 155/92, de 28 de Julho.”

Nesta conformidade, na informação, devidamente fundamentada, em que os trabalhadores abrangidos pela situação “*sub judice*” forem notificados da invalidade de cada ato de processamento da sua remuneração, por inobservância do disposto nos normativos citados em II sobre o regime do trabalho suplementar, deve também ser comunicada a forma como se irá processar essa reposição, bem como o montante global das quantias a repor, para efeitos de audiência prévia.

Salientamos, ainda, que o art.º 37º do diploma em apreciação consigna que “*não haverá lugar ao processamento de reposições quando o total das quantias que devem reentrar nos cofres do Estado, relativamente a cada reposição, seja inferior a um montante a estabelecer no decreto-lei de execução orçamental.*” Ora, não tendo sido ainda publicado este diploma no ano em curso, realçamos que o n.º 2 do art.º 38º do DL n.º 84/2019, de 28 de junho - diploma que estabeleceu as disposições necessárias à execução do Orçamento do Estado para 2019, aprovado pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro - estatui que, para efeitos do disposto no artigo 37º do DL n.º 155/92, de 28 de julho, o montante mínimo de reposição nos cofres do Estado a apurar em conta corrente e por acumulação é de € 20.

No entanto, por recurso ao estatuído no art.º 39º do DL n.º 155/92, de 28 de julho, poderá, em casos excecionais e devidamente fundamentados, determinar-se a relevação total ou parcial da reposição das referidas quantias. Esta Direção de Serviços tem entendido que “*a relevação é legítima quando haja boa-fé (ou seja, o desconhecimento desculpável de que o recebimento das quantias em causa era ilegal) por parte de quem é obrigado a repor e seja imputável, a título de negligência, aos serviços o processamento indevido das quantias (ou na "produção" do facto que originou tais pagamentos).*”

## **Em conclusão**

- I. 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,

---

<sup>13</sup>Op. cit. pág.499.

à obrigatoriedade do empregador público manter um registo desse trabalho e à atribuição de acréscimos remuneratórios.

2. O art.º 124º da LTFP estabelece que a semana de trabalho é, em regra, de cinco dias, tendo os trabalhadores direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.
3. Contudo, o nº 4 do mesmo normativo admite que os dias de descanso semanal deixem de coincidir com o domingo e o sábado nos casos, designadamente, de trabalhador *“diretamente afeto a atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança.”*
4. Independentemente de desconhecermos as razões pelas quais aquele acréscimo remuneratório lhes foi atribuído *“ao longo dos tempos”*, considerando as afirmações facultadas pelo Município consulente, parece-nos que, de facto, os trabalhadores referidos não tinham direito a receber o acréscimo remuneratório de *“50% da remuneração por cada hora de trabalho efetuado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar”*, uma vez que, para eles o sábado e o domingo são dias normais de trabalho (o que significa que só prestarão trabalho suplementar se forem obrigados a desempenhar funções nos dias que lhes forem designados como de descanso).
5. O DL nº 155/92, de 28 de julho - diploma que aprovou o Regime da Administração Financeira do Estado e que se considera aplicável às autarquias locais, por via do mecanismo de integração de lacunas - estabelece que o recebimento de quantias indevidas (ou a mais) obriga à respetiva reposição.
6. A prescrição deste dever só ocorre após 5 anos contados do seu recebimento, sendo que, de acordo com a jurisprudência maioritária, *“cada ato de processamento de remunerações constitui um ato isolado e autónomo.”*
7. Embora o DL nº 155/92, de 28 de julho tenha como âmbito de aplicação o Estado e não nos esclareça sobre a competência para autorizar a reposição na Administração Local, tem-se entendido que esta competência deve ser imputada à Câmara Municipal.
8. Assim, deve ser elaborada uma informação pelos Serviços da entidade consulente - da qual resulte que cada ato de processamento dos vencimentos dos trabalhadores abrangidos pela situação em análise foi praticado com inobservância dos normativos referidos na conclusão nº 1, obrigando à reposição das quantias que lhes foram pagas indevidamente - de cujo teor deve ser dado conhecimento aos interessados, em sede de audiência prévia, sendo-lhes comunicada, para os mesmos efeitos, a forma como se irá processar essa reposição, bem como o montante global das quantias a repor.

9. No entanto, por recurso ao estatuído no art.º 39º do DL n.º 155/92, de 28 de julho, poderá, em casos excecionais e devidamente fundamentados, determinar-se a relevação total ou parcial da reposição das referidas quantias, desde que, tal como tem defendido esta Direção de Serviços, *“haja boa-fé (ou seja, o desconhecimento desculpável de que o recebimento das quantias em causa era ilegal) por parte de quem é obrigado a repor e seja imputável, a título de negligência, aos serviços o processamento indevido das quantias (ou na "produção" do facto que originou tais pagamentos).”*