

ASSUNTO:	Trabalho por turnos. Subsídio de turno.
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_LIR_2502/2023
Data:	03.03.2023

Pelo Ex.mo Senhor Presidente de Câmara Municipal foi solicitado parecer acerca da *“legalidade da atribuição do subsídio de turno aos trabalhadores que exercem funções nas piscinas municipais.”*

Em concreto, foi apresentada a seguinte situação:

“Considerando o alargado período de abertura ao público, das 8h00 às 22h00, foi necessário a criação de turnos de trabalho e cujos horários se expõem abaixo (estes horários datam de 2010 (...)).

Perante estes horários foi atribuído, no ano de 2010, o designado “subsídio de turno” suportado na informação jurídica cujo teor se transcreve: 2Considerando que há trabalhadores que, nos doze meses anteriores À publicação da Lei n.º 59/2018, de 11 de setembro (RCTFP), prestaram mais de 50 horas entre as 20h00 e as 22h00. Considerando que somente os trabalhadores que transitaram do regime de nomeação para o regime de contrato de trabalho em funções públicas, mantiveram o direito ao acréscimo de remuneração quando prestam trabalho entre as 20h00 e as 23h00, ao abrigo do disposto no artigo 21.º do referido diploma legal. Assim, sempre que o trabalho seja prestado entre as 20h00 e as 22h00, na modalidade de trabalho por turno, no regime de turnos semanal parcial, tem o trabalhador direito a 15% de acréscimo relativamente à remuneração base. “ Sobre a informação recaiu o Despacho do Sr. Presidente em 23.11.2010.”

(..)

Em 2019, o complexo das piscinas municipais encerrou temporariamente, com vista à realização de obras de requalificação, pelo que os trabalhadores foram transferidos para outras funções com um horário de trabalho rígido, das 9h00 às 17h00. Nesta decorrência, por causas imputáveis ao Município (obras de requalificação), foi suspenso o pagamento do referido suplemento remuneratório.

Após a boa conclusão das obras de requalificação, os trabalhadores vão regressar às suas funções no complexo das piscinas municipais, com o horário de trabalho que já estava a ser praticado.

Entretanto, as normas jurídicas acerca do subsídio de turno mudaram.

A CCDR-Alentejo emitiu parecer sobre a temática – trabalho por turnos.

(...)

Relativamente ao trabalho por turnos e à sua especificidade não há dúvidas. A dúvida persiste na atribuição do referido subsídio, uma vez que somente há lugar à atribuição de um subsídio de turno sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período noturno, isto é, aquele que é prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte (na ausência de fixação por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho) (cfr. art. 223.º do Código do Trabalho).

Perante o exposto solicitamos esclarecimento jurídico:

- 1. Face aos antecedentes, podem os serviços continuar a pagar o subsídio de turno apesar de atualmente não estarem reunidos os requisitos para a sua atribuição, invocando a irredutibilidade dos direitos adquiridos?*
- 2. Podem os serviços dispensar trabalhadores com 2 filhos menores, de prestar trabalho noturno, atribuindo um horário diurno compatível, e em simultâneo, continuar a pagar o subsídio de turno, invocando a irredutibilidade dos direitos adquiridos?*
- 3. As regras expostas no n.º 4 do artigo 115.º da LTFP, são cumulativas?"*

Cumpre, pois, informar:

|

O artigo 108.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP)¹ 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”.

Ora, em matéria de modalidades de horário de trabalho, o artigo 110.º da LTFP estatui:

¹ Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; alterada pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, com a redação introduzida pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, pela Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março, pelo Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho e pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro.

“Artigo 110.º

Adoção das modalidades de horário

1 - Em função da natureza das suas atividades, podem os órgãos ou serviços adotar uma ou, simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário de trabalho:

a) Horário flexível;

b) Horário rígido;

c) Horário desfasado;

d) Jornada contínua;

e) Meia jornada;

f) Trabalho por turnos.

2 - Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na presente lei.

3 - Associados às modalidades de horário de trabalho previstas no n.º 1 podem ser criados regimes especiais de prevenção, a definir em diplomas próprios.”

E em relação ao trabalho por turnos, os artigos 115.º e 116.º da LTFP estabelecem:

“Artigo 115.º

Trabalho por turnos

1 - Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2 - Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento do órgão ou serviço ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

3 - A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 - A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;

b) Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

- d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;*
- e) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;*
- f) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso.*

Artigo 116.º

Regimes de turnos

1 - O regime de turnos é:

- a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;*
- b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;*
- c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.*

2 - O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.²

Assim, em primeiro lugar e no que toca ao questionado - sobre se “[a]s regras expostas no n.º 4 do artigo 115.º da LTFP, são cumulativas?” - parece-nos que a resposta só pode ser afirmativa, pois se o legislador não tivesse querido que assim fosse teria revelado o seu pensamento de forma distinta e não teria referido expressamente que “[a] prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras (...)”.

Por outro lado, tal como defendem Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar³, na anotação ao artigo 115.º da LTFP:

“O trabalho por turnos é aquele em que, por razões de interesse público, há uma ocupação sucessiva dos mesmos postos de trabalho por dois ou mais trabalhadores, pelo que desde que haja uma sucessão na execução das funções correspondentes a um dado posto de trabalho estar-se-á perante trabalho por turnos.

(...)

O fundamento justificativo da adoção de um horário por turnos é sempre um motivo de interesse público, determinado pela circunstância de o período de funcionamento do serviço ser superior ao período normal

² **Negritos nossos.**

³ In “*Comentários à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas*”, 1º volume/Artigos 1º a 240º, Coimbra Editora, pág. 396 e seguintes.

de trabalho. Embora depois na organização dos turnos se possa atender aos interesses dos trabalhadores, temos por certo que a decisão de adopção de tal modalidade de horário apenas pode ser determinada pela necessidade de assegurar pessoal a laborar durante todo o período de funcionamento aprovado pelo dirigente máximo do serviço.

(...)

*Há uma diferença entre os pressupostos do trabalho por turnos e do direito à percepção do suplemento por turnos, podendo haver trabalho por turnos sem que haja lugar ao pagamento de qualquer suplemento pela prestação de trabalho em regime de turnos (...)*⁴

De facto, o artigo 161.º da LTFP determina:

“Artigo 161.º

Suplemento remuneratório de turno

1 - Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento dos serviços.

2 - O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, varia entre:

a) 25 % a 22 %, quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;

b) 22 % a 20 %, quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;

c) 20 % a 15 %, quando o regime de turnos for semanal total ou parcial.

3 - A fixação das percentagens, nos termos do número anterior, tem lugar em regulamento interno ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

*4 - O acréscimo remuneratório inclui o que fosse devido por trabalho noturno, mas não afasta a remuneração por trabalho suplementar.*⁵

Ora, no comentário ao artigo 161.º da LTFP, os Autores que acompanhamos de perto explicam que “ (...) só há direito à percepção de um suplemento pela prestação de trabalho por turnos quando um dos turnos abranja, na totalidade ou apenas parcialmente, o período noturno (...)”.

No mesmo sentido a DGAEP em “*Ser trabalhador na Administração Pública*” – Trabalho por turnos – refere:

⁴ Negritos nossos.

⁵ Negritos nossos.

“Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório calculado sobre o vencimento base, cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço

Montante

O referido acréscimo remuneratório varia entre:

- » 25 % e 22 %, quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial*
- » 22 % e 20 %, quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial*
- » 20 % e 15 %, quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial*

» Tipo de turnos

- » O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana*
- » O regime de turnos é semanal prolongado quando o trabalho for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou no domingo*
- » O regime de turnos é semanal quando o trabalho for prestado apenas de segunda a sexta-feira*
- » O regime de turnos é total quando o trabalho for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário*
- » O regime de turnos é parcial quando o trabalho for prestado apenas em dois períodos de trabalho diário*

Nota

A fixação das percentagens tem lugar em regulamento interno ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. O acréscimo remuneratório inclui o que fosse devido por trabalho noturno, mas não afasta a remuneração por trabalho suplementar

» Legislação

- » Artigos 116.º e 161.º da LTFP “*

Também, no que concerne ao direito à atribuição de subsídio de turno, esta Direção de Serviços tem transmitido o seguinte entendimento:

“Os art.ºs 115.º e 116.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, regulam a organização de trabalho por turnos, e o art.º 161.º do mesmo normativo fixa o direito ao respetivo acréscimo remuneratório.

Segundo as disposições citadas, considera-se trabalho por turnos, qualquer modo de organização do trabalho em equipa, em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo.

Da LTFP decorre ainda que desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório calculado sobre a remuneração base, cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

De tudo o exposto decorre que o trabalhador no regime de trabalho por turnos tem direito a um suplemento remuneratório, devido em função das condições e particularidades específicas a que é sujeita a prestação de trabalho, cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.⁶

II

De facto, em matéria remuneratória, o artigo 146.º 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 159.º 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 artigo 159.º 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 n.º 3 do artigo 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*”). E, conforme determina o n.º 4 deste preceito, o pagamento dos suplementos remuneratórios depende da manutenção das condições de trabalho que conduziram à sua atribuição e haja serviço efetivo ou situações de ausência equiparadas como tal, por ato legislativo.

⁶ Negritos nossos.

Por outro lado, conforme defendem os Autores referidos⁷, “[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 (...).”

Ora, o suplemento remuneratório devido aos trabalhadores que exercem as suas funções em regime de turnos deriva do facto de ocuparem postos de trabalho que apresentam condições mais exigentes relativamente a outros postos de trabalho caracterizados por idêntico cargo ou por idênticas carreira e categoria e o seu montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço. E, como referem os Autores que acompanhamos de perto, o “*fundamento justificativo da adoção de um horário por turnos é sempre um motivo de interesse público, determinado pela circunstância de o período de funcionamento do serviço ser superior ao período normal de trabalho.*”

Acresce que, ao abrigo do consignado no citado artigo 161.º da LTFP, o subsídio de turno só é concedido “[d]esde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno”, sendo que este decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Na verdade, os Autores citados⁸ explicam que “[e]m 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. 4.º e 101.º remeterem a disciplina desta matéria para o Código do Trabalho, particularmente para o seu art. 223.º

Deste modo, e embora a redação deste preceito do Código do Trabalho não seja necessariamente a mais clara, pode-se dizer que é noturno todo o trabalho prestado no período noturno, o qual deve ser definido em sede de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho 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.”

Sucedem que, atentando nos dados facultados - e cingindo-nos ao questionado em matéria de “*atribuição*”

⁷Op. cit. anotação ao artigo 159.º, pág. 481.

⁸Op. cit., pág. 483.

do referido subsídio de turno - , no caso da atividade a que reporta o presente pedido de parecer, o trabalho não é prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, pelo que não se nos afigura que os trabalhadores em causa possam beneficiar desse suplemento remuneratório.

III

No entanto, na situação em análise, refere-se ainda que *“Considerando o alargado período de abertura ao público, das 8h00 às 22h00, foi necessário a criação de turnos de trabalho e cujos horários se expõem abaixo (estes horários datam de 2010)*

(...).

Perante estes horários foi atribuído, no ano de 2010, o designado “subsídio de turno” suportado na informação jurídica cujo teor se transcreve: “Considerando que há trabalhadores que, nos doze meses anteriores à publicação da Lei n.º 59/2018, de 11 de setembro (RCTFP), prestaram mais de 50 horas entre as 20h00 e as 22h00. Considerando que somente os trabalhadores que transitaram do regime de nomeação para o regime de contrato de trabalho em funções públicas, mantiveram o direito ao acréscimo de remuneração quando prestam trabalho entre as 20h00 e as 23h00, ao abrigo do disposto no artigo 21.º do referido diploma legal. Assim, sempre que o trabalho seja prestado entre as 20h00 e as 22h00, na modalidade de trabalho por turno, no regime de turnos semanal parcial, tem o trabalhador direito a 15% de acréscimo relativamente à remuneração base. “Sobre a informação recaiu o Despacho do Sr. Presidente em 23.11.2010.”

Do que transcrevemos é de realçar que os trabalhadores em causa mantiveram o referido direito *“ao abrigo do disposto no artigo 21.º”* da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro (RCTFP)” que determinava:

“Artigo 21.º

Trabalho nocturno

O trabalhador que tenha prestado, nos 12 meses anteriores à publicação da presente lei, pelo menos cinquenta horas entre as 20 e as 22 horas ou cento e cinquenta horas de trabalho nocturno depois das 22 horas mantém o direito ao acréscimo de remuneração sempre que realizar a sua prestação entre 20 e as 22 horas.”

Contudo, a Lei n.º 59/2018 foi revogada pela alínea e) do n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que não manteve essa salvaguarda.

Acresce referir que Carlos Cadilha⁹, a propósito do consignado no artigo 367.º do RCTFP, defende o seguinte:

“O RCTFP apenas faz referência expressa à regra da irredutibilidade dos direitos adquiridos no âmbito da contratação colectiva, em especial no domínio da sucessão de convenções colectivas de trabalho, caso em que não é possível a redução de direitos decorrentes de uma convenção anterior se a nova convenção não tiver um carácter globalmente mais favorável (artigo 367.º, n.º 3, do RCTFP, à semelhança do estabelecido na correspondente norma do artigo 503.º, n.º 3, do CT) (21).

Fora deste campo específico de aplicação – e, portanto, na relação entre as fontes laborais o contrato de trabalho – o princípio da irredutibilidade dos direitos adquiridos terá de ser considerado em função das regras gerais que conformam o favor laboratoris. O princípio tem aplicação sobretudo para ressaltar os contratos individuais de novas leis ou de novas convenções colectivas de trabalho e para ressaltar as convenções colectivas de trabalho de novas leis, mas desde que esses direitos possam considerar-se como integrando o estatuto contratual do trabalhador e, como tal, não possam tal ser inutilizados pela nova regulamentação legal ou colectiva (22).

Nesse sentido, os direitos adquiridos não podem ser entendidos como correspondendo a apropriação pelo estatuto individual do trabalhador das vantagens da antiga lei ou da antiga convenção colectiva de trabalho, não podendo falar-se em direitos adquiridos quando o que está em causa é a mera expectativa de manutenção da anterior regulamentação mais favorável (23). Como vimos, apenas no quadro da sucessão de convenções colectivas é que subsiste um afloramento da manutenção dos direitos adquiridos, no ponto em que se estabelece que a mera sucessão de convenções colectivas não pode ser invocada para diminuir o nível de protecção global dos trabalhadores (24). No mais, apenas poderão subsistir direitos laborais que não tenham sido postergados pela nova lei ou pela nova convenção, à luz dos critérios que regem a regulação entre fontes de direito laboral. Esses direitos não podem, no entanto, ser caracterizados como direitos adquiridos, visto que a sua manutenção na esfera jurídica do trabalhador não se deve à intocabilidade desses direitos, mas ao jogo interpretativo decorrente das disposições conjugadas das normas legais, das normas colectivas e das cláusulas do contrato.

Naturalmente que o conceito de direitos adquiridos, com o sentido que lhe é aqui atribuído, configurando-se como uma projecção do favor laboratoris na sucessão das fontes laborais (25), não se confunde com os direitos subjectivos (os direitos já consolidados no domínio do regime anterior ou já formados na esfera jurídica do titular, mas ainda não efectivados), nem com as meras expectativas jurídicas, isto é,

⁹ In “Direitos adquiridos na relação laboral pública e privada”, acessível em https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2012/10/carlos_cadilha.pdf, a que se retiraram as notas do Autor.

com as situações de vantagem decorrentes da antiga lei ou do antigo instrumento colectivo do trabalho e cujos efeitos ainda se não produziram (26). Os direitos subjectivos estão protegidos pelo princípio da não retroactividade da lei nova; as expectativas jurídicas apenas poderão ser tuteladas pelo princípio da protecção da confiança, quando a previsibilidade da sua manutenção se fundamente em valores reconhecidos no sistema e não apenas na inércia ou na manutenção do status quo (acórdão do TC n.º 786/96)."

Assim, no que toca ao concretamente questionado quanto à invocação do princípio da irredutibilidade dos direitos adquiridos, realça-se que este princípio estava consagrado no n.º 3 do artigo 367.º do RCTP – e atualmente consta do n.º 3 do artigo 377.º da LTFP – no âmbito da contratação coletiva, não podendo os direitos adquiridos *“ser entendidos como correspondendo a apropriação pelo estatuto individual do trabalhador das vantagens da antiga lei (...)”*.

Salienta-se, ainda, que o facto de o artigo 21.º da Lei n.º 59/2018 permitir que os trabalhadores abrangidos pelo disposto nessa norma mantivessem o direito ao subsídio de turno tem de ser vista no contexto e no âmbito dessa lei preambular (que, entretanto, foi revogada, assim como os seus anexos) e não significa que esse mesmo subsídio tenha ficado integrado na sua retribuição. Aliás, não existe atualmente qualquer previsão legal nesse sentido, sendo que a LTFP define nos já citados artigos 115.º, 116.º e 161.º em que consiste o trabalho por turnos e em que circunstâncias dá direito à atribuição do correspondente subsídio. Nesta conformidade, quanto ao questionado e em conclusão, afigura-se-nos que os Serviços do Município consulente não podiam nem podem continuar a pagar o subsídio de turno a trabalhadores que não reúnem os requisitos para a sua atribuição, o que determina a reposição das quantias que tenham sido indevidamente pagas, nos termos do consignado no Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho¹⁰ (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)¹¹.

O referido no parágrafo anterior vale igualmente para a trabalhadora que tem 2 filhos menores e que presumimos ter sido dispensada de prestar trabalho noturno ao abrigo do consignado no artigo 60.º¹² do Código de Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

¹⁰Alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 275-A/93, de 9 de agosto e 113/95, de 25 de maio, pela Lei n.º 10-B/96, de 23 de março, pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, pela Lei n.º 55-B/2004, de 30 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 29-A/2011, de 1 de março, pela Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 85/2016 de 21 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho e pelo Decreto-Lei n.º 53/2022, de 12 de agosto.

¹¹ Vd., a este propósito, a Recomendação n.º 6/B/2016 do Senhor Provedor de Justiça, acessível em <https://www.provedor-jus.pt/documentos/reposicao-de-quantias-indevidamente-recebidas-por-trabalhadores-que-exercem-funcoes-publicas-006-b-2016/>

¹² Que estabelece:

Na verdade, o princípio da legalidade que norteia a atuação da administração pública determina que as despesas públicas carecem de lei enquadradora que permita o seu pagamento. E, conforme se pode ler no Acórdão TCA Norte, de 25.02.2022, relativo ao processo 00183/12.7BEVIS¹³, que cita e adota como modelo o “*aresto tirado no processo n.º 01458/16*”, “(...) *não é de estranhar que na fixação da remuneração dos trabalhadores em funções públicas, e seus suplementos, pontifique o princípio da legalidade, que impõe, ao contrário do que ocorre no domínio privado, que a remuneração seja fixada por lei. O que significa que nem a Administração Pública pode abonar outra remuneração além da prevista na lei, nem aos respectivos trabalhadores assiste o direito de reclamar prestações para além das que decorrem da lei.*”

“Artigo 60.º

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

1 - A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 - À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 - A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4 - A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º 1, com a antecedência de 10 dias.

5 - Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

7 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.”

¹³

Acessível

em

<http://www.dgsi.pt/jtcn.nsf/89d1c0288c2dd49c802575c8003279c7/e7606f0e25b02eb4802587f90051f480?OpenDocument&Highlight=0,bombeiro>