

<b>Parecer N.º</b>	DAJ 23/17
<b>Data</b>	2 de fevereiro de 2017
<b>Autor</b>	José Manuel Lima

<b>Temáticas abordadas</b>	Período de prevenção/piquete Compensação
----------------------------	---

Notas

---

Tendo em atenção o exposto no ofício n.º ..., de 17 de janeiro, dos ..., sobre a matéria referenciada em epígrafe, cumpre tecer as seguintes considerações:

Conforme resulta do disposto artigo 146.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a remuneração dos trabalhadores que exercem funções públicas ao abrigo de relações jurídicas de emprego público é composta pela remuneração base (com o montante fixado na tabela remuneratória única), pelos suplementos remuneratórios e pelos prémios de desempenho.

E, no artigo 150.º da LTFP, dispõe-se que:

“1 - A remuneração base é o montante pecuniário correspondente ao nível remuneratório da posição remuneratória onde o trabalhador se encontra na categoria de que é titular ou do cargo exercido em comissão de serviço.

2 - A remuneração base anual é paga em 14 mensalidades, correspondendo uma delas ao subsídio de Natal e outra ao subsídio de férias, nos termos da lei.”

Por seu turno, diz-nos o artigo 159.º da LTFP que são *suplementos remuneratórios* os acréscimos remuneratórios devidos pelo exercício de funções em postos de trabalho que apresentam condições mais exigentes relativamente a outros postos de trabalho caracterizados por idêntico cargo ou idênticas carreira e categoria e que os suplementos remuneratórios são devidos a quem ocupe aqueles postos de trabalho e exerça efetivamente as funções a eles inerentes, perdurando enquanto se mantiverem as condições de trabalho que determinaram a sua atribuição.

Resulta, ainda, do preceito citado que os suplementos podem fundamentar-se em condições de *carácter transitório* (ex.: trabalho extraordinário e trabalho noturno) ou em situações de *carácter permanente* (ex.: *trabalho por turnos*, secretariado de direção e isenção de horário).

E mais esclarece o n.º 6 do preceito que “*os suplementos remuneratórios são criados por lei*, podendo ser regulamentados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.”

Ora, sem perder de vista que nos encontramos num domínio em que vigora o princípio da legalidade previsto no artigo 3.º do Código do Procedimento Administrativo, na atual redação, entendido este no sentido de que a administração, quer no âmbito do exercício de poderes discricionários quer vinculados, se encontra sujeita à lei, não apenas em sentido formal ou material mas a todo o direito, constituindo o fundamento, o critério e o limite de toda a atuação administrativa, impõe-se concluir não poder ser criado o suplemento remuneratório em análise, por ausência de norma legal habilitante.

De facto, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 1.º do Decreto-lei n.º 25/2015, de 6 de fevereiro, “constituem fundamento para a atribuição de suplemento remuneratório com carácter permanente, as obrigações ou condições específicas seguintes:

- a) **Disponibilidade permanente** para a prestação de trabalho a qualquer hora e em qualquer dia, sempre que solicitada pela entidade empregadora pública;
- b) **Prevenção ou piquete** para assegurar o funcionamento ininterrupto do órgão ou serviço” (destacámos).

Contudo, e em reforço da alegada ausência de norma legal habilitante, pertinente será salientar o disposto no n.º 2 do artigo 1.º do mesmo diploma, quando prescreve que “a aplicação do disposto no presente decreto-lei à administração local faz-se por diploma próprio”, propósito que, até esta data, ainda não se concretizou.