

ASSUNTO:	Trabalho por turnos
Parecer n.º:	INF_USJAAL_SO_969/2025
Data:	20.01.2025

Pela Exma. Senhora Diretora-Delegada foi solicitado parecer jurídico quanto à seguinte questão:

“Os SMAS (...) têm trabalhadores que executam as suas funções em regime de turnos.

A este propósito, têm surgido dúvidas na interpretação do artigo 161º, da Lei de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), relativo ao suplemento remuneratório de turno, que se consubstanciam no seguinte:

O artigo 161º, da LTFP, estatui 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 cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento dos serviços”.

Por outro lado, o artigo 116º, da LTFP, refere que “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”.

É nesta última parte, em conjugação com o artigo 161º, que residem as dúvidas do que se deve considerar período de trabalho diário. Este período deverá ter obrigatoriamente 7 h diárias, correspondendo ao período normal de trabalho da função pública?

Em termos práticos, a questão coloca-se da seguinte forma: um trabalhador, cujo turno inicie às 17h, por exemplo, tem necessariamente de permanecer no turno até às 24h ou poderá fazer um turno apenas até às 22h30m? Ou seja, para que o regime de turnos seja total (de acordo com o número 2 do artigo 116º, da LTFP), os SMAS têm de dispor de trabalhadores a fazer três turnos de 7 h cada?

Em caso afirmativo da última hipótese, os trabalhadores terão direito ao recebimento do suplemento remuneratório de turno, previsto no artigo 161º, da LTFP?

Na realidade, a melhor organização do nosso serviço era um regime de turnos entre as 8H30 da manhã e as 22H30M da noite, havendo aqui 3 turnos dentro desta plataforma, porém, uma vez que não abrange

as 24 horas, poder-se-á considerar que os trabalhadores terão direito ao recebimento do suplemento remuneratório de turno, previsto no artigo 161º, da LTFP?.”

Cumpre, pois, informar:

I

O artigo 108.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP) ¹ estipula que se entende *“por horário de trabalho 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”*.

Em matéria de modalidades de horário, prevê, o artigo 110.º da LTFP, que os órgãos ou serviços podem 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”*.

Em relação ao trabalho por turnos, prevê-se nos artigos 115.º e 116.º da LTFP o seguinte:

“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.

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 82-B/2014, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, pela Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, pela Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, 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 79/2019, de 02 de setembro, pela Lei n.º 82/2019, de 02 de setembro, pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março, pelo Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho, pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 53/2023, de 05 de julho, pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, e pelo Decreto-Lei n.º 13/2024, de 10 de janeiro.

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”.

Como referem a este propósito Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar ², em anotação ao artigo 115.º da LTFP:

“À semelhança dos horários desfasados, também os horários por turnos são de atribuição colectiva, no sentido de que é necessário que haja uma organização conjunta do trabalho de, pelo menos, dois trabalhadores para se poder estar em presença desta modalidade de horário de trabalho

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

² In “Comentários à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas”, 1º volume/Artigos 1º a 240º, Coimbra Editora, pág. 396.

execução das funções correspondentes a um dado posto de trabalho estar-se-á perante trabalho por turnos.

Repare-se, contudo, que o ritmo de ocupação de tais postos de trabalho não tem de ser contínuo, podendo ser descontínuo, o que significa que tanto há trabalho por turnos quando os turnos são seguidos (v.g. das 8 às 16 horas e das 16 às 24 horas), como quando há uma interrupção entre o fim de um e o início do outro (v.g. das 8 às 16 horas e das 18 às 02 horas).

(...)

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. 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”.

Os mesmos autores, em anotação ao artigo 116.º da LTFP ³, esclarecem que:

“Se o serviço for de funcionamento permanente ou, pelo menos, tiver um período de funcionamento que abranja todos os sete dias da semana, o regime de turnos é permanente.

Se, pelo contrário, for prestado em cinco dias úteis da semana e ainda (só) no Sábado ou (só) no Domingo, é semanal prolongado, sendo apenas semanal quando prestado de Segunda a Sexta-feira.

Para além disso, o regime de turnos é total quando em cada dia existirem três turnos, sendo parcial se houver lugar à execução de trabalho em apenas dois turnos”.

Dessa forma, e em resposta à questão colocada, o regime de trabalho por turnos será qualificado como “total” quando o trabalho for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário, ou seja, em, pelo menos, três turnos, independentemente da duração de cada turno ⁴.

Sem prejuízo, a mera adoção da modalidade de trabalho por turnos não confere de *per si* o direito à percepção de um suplemento remuneratório por turnos.

De facto, como se prevê, no artigo 161.º da LTFP, relativamente ao suplemento remuneratório por turnos:

³ In “Comentários à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas”, 1º volume/Artigos 1º a 240º, Coimbra Editora, pág. 398.

⁴ Neste âmbito, estabelece-se, apenas, que a duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho (cf. n.º 3 do artigo 115.º da LTFP).

"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 /prct. a 22 /prct., quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;

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

c) 20 /prct. a 15 /prct., 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".

Como referem, a este propósito, Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrimar ⁵:

"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.

(...)

Na verdade, 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".

Também, no que concerne ao direito à atribuição de subsídio de turno, referiu-se, na Informação desta Unidade de Serviços com o n.º INF_DSAJAL_LIR_2502/2023, de 03.03.2023 ⁶ 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

⁵ In "Comentários à Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas", 1º volume/Artigos 1º a 240º, Coimbra Editora, págs. 396 e 484.

⁶ Acessível em <https://www.ccdr-n.pt/storage/app/media/uploaded-files/Trabalho%20por%20turnos%20Subs%C3%ADdio%20de%20turno.pdf>

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.”

Assim, a atribuição de um suplemento remuneratório por turnos apenas ocorrerá quando 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 de distinto período por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho).

II

Em conclusão:

1. 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.
2. O regime de trabalho por turnos será qualificado como “total” quando o trabalho for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário, ou seja, em, pelo menos, três turnos, independentemente da duração de cada turno.
3. A atribuição de um suplemento remuneratório por turnos apenas ocorrerá quando 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 de distinto período por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho).