

ASSUNTO:	Junta de Freguesia. Trabalho suplementar. Motorista. Atividade com carácter regular.
Parecer n.º:	INF_USJAAL_CG_2881/2026
Data:	10/03/2026

Pelo Presidente da Junta de Freguesia foi solicitado parecer sobre o seguinte:

“Esta Junta de Freguesia, tem ao serviço um funcionário com a categoria de assistente operacional, com funções de motorista, que está habilitado a conduzir veículos pesados de passageiros, com vínculo de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Esta Junta de Freguesia, possui 2 autocarros pesados de passageiros que, mediante regulamento, devidamente aprovado, é cedido às diversas instituições e coletividades da freguesia, como sejam, escolas e associações sem fins lucrativos das diversas áreas: cultura, desporto, recreio, ocupação de tempos livres de idosos, ocupação de tempos livres de crianças e jovens, etc.

Como as solicitações para a cedência dos referidos autocarros são muitas, o que ‘obriga’ a que o motorista trabalhe para além do horário normal de trabalho (7 horas diárias) e 35 horas semanais, a questão que se nos coloca é a seguinte:

Pela leitura e análise da LGTFP temos dúvidas se a este funcionário, em causa, se aplica, somente as alíneas a), b), c) e d), do n.º 2 do artigo 120.º da referida lei, ou se, pode ser aplicado o preceituado nos n.º 3 e n.º 4 do referido artigo, nomeadamente, na parte em que diz:

“3 - Os limites fixados no número anterior podem ser ultrapassados, desde que não impliquem uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60%, da remuneração base do trabalhador:

a) 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 fundamentalmente reconhecida como indispensável;

b) 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.

4 - O limite máximo a que se refere a alínea a) do n.º 2 pode ser aumentado até 200 horas por ano, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

É para nós fundamental a vossa ajuda, na interpretação da lei, dado que, pela nossa análise, não é claro, qual a parte do artigo 120.º Da LGTFP que, se aplica.”

Cumpra, assim, informar:

I

Em matéria de trabalho suplementar aplica-se aos trabalhadores em funções públicas o regime constante do Código do Trabalho (CT - aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; na redação atual), de acordo com as remissões previstas na alínea g) do n.º 1 do artigo 4.º e do n.º 1 do artigo 120.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP - aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; na redação atual).¹

Para carreiras de regime geral (assistente operacional, assistente técnico e técnico superior), é ainda aplicável o previsto no Acordo Coletivo de Carreiras Gerais², que estipula sobre o limite anual da duração do trabalho extraordinário.³

É considerado como trabalho suplementar todo o trabalho que é prestado fora do horário de trabalho, incluindo o prestado nos dias de descanso semanal obrigatório (em regra o domingo) ou complementar (em regra o sábado) e nos feriados – de acordo com o previsto no n.º 1 do artigo 226.º do Código do Trabalho e na alínea d) do n.º 2 do artigo 120.º da LTFP.

Em matéria de trabalho suplementar destacamos, em resumo, as seguintes conclusões:⁴

“1 - A finalidade do trabalho suplementar é permitir a resolução de situações excecionais que exigem a presença do trabalhador para além do seu horário.

2 - Só pode ser realizado trabalho suplementar nas seguintes situações específicas: quando a entidade empregadora tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho; ou em caso de força maior; ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o serviço – cf. n.ºs 1 e 2 do artigo 227.º do Código do Trabalho.

¹ Em particular as normas da alínea a) do n.º 6 do artigo 224.º, dos artigos 226.º a 231.º, da alínea g) do n.º 1 do artigo 265.º, do artigo 268.º, do n.º 1 do artigo 269.º, do n.º 2 do artigo 337.º e da alínea a) do n.º 1 do artigo 461.º do Código do Trabalho. Devendo também ter-se em atenção as disposições dos artigos 120.º e 121.º, do n.º 2 do artigo 123.º, da alínea a) do n.º 3 do artigo 125.º, dos artigos 159.º, 162.º e 163.º, do n.º 1 do artigo 165.º e da alínea a) do n.º 1 do artigo 341.º da LTFP.

² Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 188 de 28 de setembro.

³ Existe ainda a possibilidade da celebração de um acordo coletivo de empregador público, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho convencional aplicável no âmbito do órgão ou serviço onde o trabalhador exerça funções (cf. n.ºs 4, 5 e 6 do artigo 13.º da LTFP) resultante de negociação com as associações sindicais que, nos termos dos respetivos estatutos, representem interesses de trabalhadores em funções públicas e se encontrem devidamente registadas (347.º/2 da LTFP).

⁴ Ver o Parecer INF_DSAJAL_CG_7966/2019 de 6/09/2019 (Processo n.º 2019.09.03.7684).

3 - A realização de trabalho suplementar deve resultar de um planeamento e gestão adequados e rigorosos, salvo quando seja motivada por situações absolutamente imprevisíveis ou de força maior não antecipáveis.

4 - O trabalho suplementar assume uma natureza excecional, e transitória, não se tratando naturalmente do exercício de uma função habitual, com carácter regular, sendo que a avaliação da sua necessidade é necessariamente casuística.

5 - A realização de trabalho suplementar não se destina a assegurar tarefas que façam parte da atividade diária do serviço e do trabalhador ou que se repitam com muita frequência.

6 - Pelo que, a manutenção do trabalhador ao serviço para além do horário de trabalho para prestar trabalho suplementar tem, pois, de ser reconhecida de forma fundamentada e muito bem justificada como indispensável e excecional, implicando prévia autorização, salvo quando for necessário em situações imprevistas que sejam indispensáveis e excecionais.

7 - O que significa que o trabalho suplementar nunca poderá ser utilizado pela entidade empregadora para fazer face a necessidades permanentes do serviço e às quais deveria corresponder a previsão e ocupação de um posto de trabalho. Ou, em alternativa, serem asseguradas por um posto de trabalho que as contemple com o correspondente horário de trabalho normal adaptado às especificidades dessas necessidades e estruturado para que o exercício dessas funções consistisse, sem exceção, na prestação de trabalho dentro dos limites diários e semanais do horário do trabalhador.

(...)

Como tal, resulta da lei que nem todo o trabalho que um trabalhador preste fora do seu horário é suscetível de ser contabilizado como trabalho suplementar.

II

Por outro lado, 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 os seguintes limites imperativos:

- 150 horas por ano, que podem ser aumentadas até 200 horas por ano por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (não verificando tal situação);
- 2 horas por dia normal de trabalho;

- Nos dias de descanso semanal (obrigatório, o domingo, ou complementar, por regra o sábado) e nos feriados, está limitado a um número de horas igual ao do período diário normal de trabalho (ou seja, 7 horas ou 6h30m nos casos das jornadas contínuas). E no caso de ser prestado em meio dia de descanso complementar a um número de horas igual a meio período normal de trabalho.

- O trabalho suplementar que seja prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o serviço apenas está sujeito ao limite do período de trabalho semanal (ou seja, 35 horas)⁵ - de acordo com as disposições conjugadas do n.º 4 do artigo 228.º e do n.º 2 do artigo 227.º do Código do Trabalho, e como tem sido entendido por esta direção de serviços.

Estes limites podem ser ultrapassados, desde que não impliquem uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60% da remuneração base do trabalhador, nos seguintes casos:

- Motoristas, telefonistas e 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;

- Em circunstâncias excecionais e delimitadas no tempo, mediante autorização prévia do dirigente máximo do serviço ou, quando esta não for possível, mediante confirmação da mesma entidade, a proferir nos 15 dias posteriores à ocorrência.

Estes limites constituem também restrições ao pagamento do trabalho suplementar, pelo que o trabalhador não pode ser remunerado pela prestação de trabalho suplementar que exceda estes limites previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 120.º da LTFP.

III

Estes serviços de apoio às autarquias locais já se pronunciaram sobre a questão de base aqui subjacente, nomeadamente:

i. No Parecer INF_DSAJAL_LR_ 9211/2016 (de 19/12/2016; Processo n.º 2016.12.06.6094) -, com as seguintes conclusões, que ainda mantêm plena atualidade:

“4. A prestação de um número de horas de trabalho suplementar superior ao estabelecido no n.º 1 do art.º 120º da LTFP - por parte de trabalhador que ocupe posto de trabalho de motorista - é legalmente admissível, desde que por essa prestação não seja devida uma remuneração superior a 60% da remuneração base do trabalhador e se preencham os requisitos aí previstos (isto é, a sua manutenção

⁵ Conforme alínea b) do n.º 1 do artigo 105.º da LTFP.

ao serviço para além do horário de trabalho tem de ser fundamentadamente reconhecida como indispensável)."

ii. No Parecer INF_DSAJAL_TR_ 12834/2023 (de 28/11/2023; Processo n.º 2023.10.09.10267):

"A prestação de trabalho suplementar é apenas admissível nos termos e condições impostos pelo artigo 227.º do Código do Trabalho, justificado pela necessidade de a entidade empregadora ter de fazer face a um acréscimo eventual e temporário de trabalho ou nos casos de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a entidade ou para a sua viabilidade.

Assim, o trabalho suplementar deve ser apenas admitido pontualmente nas circunstâncias excecionais expressamente reconhecidas pelo artigo 227.º do Código do Trabalho, com respeito pelos limites legalmente estabelecidos.

Nesta conformidade, não está consagrado qualquer meio que permita proceder ao pagamento de trabalho suplementar prestado por um trabalhador num mês, em que o valor seja superior a 60% da sua remuneração básica, nem deve ser ultrapassado o limite de horas anuais."

Defendem também os nossos serviços que, para casos desta natureza, importa ter em consideração *"dois aspetos fundamentais da gestão de recursos na administração pública:*

- O Mapa de Pessoal, como instrumento de planeamento de recursos humanos por excelência na administração pública, onde devem estar previstas, nomeadamente, as necessidades permanentes dos órgãos e serviços e dos postos de trabalho que as devem satisfazer.

- A necessidade de os horários de trabalho serem estruturados e definidos de forma a que possam corresponder completamente às verdadeiras necessidades específicas do funcionamento de cada serviço (ou equipamento) e de as entidades empregadoras usarem para esse fim a(s) modalidade(s), de entre as várias previstas na lei, que melhor se adegue(m).

(...)

Na execução do mapa de pessoal o empregador público terá que utilizar as modalidades de horário previstas na lei para conseguir operacionalizar os seus recursos humanos de uma forma que lhe permita responder às características particulares do funcionamento de cada serviço e/ou equipamento que se encontram sob sua responsabilidade.

Como tal, o legislador prevê, expressamente, no n.º 2 do artigo 108.º da LTFP que a entidade empregadora deve respeitar os períodos de funcionamento e de atendimento na organização dos horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

O horário de trabalho consiste na determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário ou dos respetivos limites, bem como dos intervalos de descanso (artigo 108.º/1 da LTFP).

(...)⁶

III

Em conclusão,

1. 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.

2. A prestação de trabalho suplementar, e o respetivo pagamento, é admissível exclusivamente quando for justificada pela necessidade de a entidade empregadora ter de fazer face a um acréscimo eventual e temporário de trabalho, por um caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a entidade ou para a sua viabilidade (cf. artigos 227.º do Código do Trabalho e artigo 120.º da LTFP).

3. No caso em apreço está em causa um posto de trabalho como motorista, pelo que se aplica a exceção aos limites horários de prestação trabalho suplementar previstos no n.º 2 do artigo 120.º da LTFP, por força do expressamente previsto na alínea a) do n.º 3 do mesmo artigo.

3.1. Assim, se no exercício da atividade de motorista for necessário prestar um efetivo e verdadeiro trabalho suplementar nos termos da lei, é possível ultrapassar aqueles limites, desde que isso não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60% da remuneração base do trabalhador e se verifique que a manutenção do trabalhador para além do horário de trabalho ao serviço é fundamentadamente reconhecida como indispensável (cf. alínea a) do n.º 3 do artigo 120.º da LTFP).

3.2. Não existe qualquer possibilidade de pagamento de trabalho suplementar a um assistente operacional motorista cujo valor seja, num determinado mês, superior a 60% da sua remuneração base, caso em que também não pode ser ultrapassado o limite de horas anuais.

4. O trabalho suplementar nunca poderá ser utilizado pela entidade empregadora para fazer face a necessidades permanentes do serviço e às quais deveria corresponder a previsão e ocupação de um posto de trabalho, ou, em alternativa, serem asseguradas por um posto de trabalho que as contemplasse com o correspondente horário de trabalho normal adaptado às especificidades dessas necessidades e

⁶ No referido Parecer INF_DSAJAL_CG_ 7966/2019.

estruturado para que o exercício dessas funções consistisse, sem exceção, na prestação de trabalho dentro dos limites diários e semanais do horário do trabalhador.

Este é, salvo melhor opinião, o meu parecer.

À consideração superior.