

Parecer N.º	DAJ 61/19
--------------------	-----------

Data	21 de março de 2019
-------------	---------------------

Autor	José Manuel Lima
--------------	------------------

Temáticas abordadas	Trabalho por turnos Pagamento de trabalho extraordinário em dias feriados
----------------------------	--

Tendo em atenção o exposto no ofício n.º ..., de .. de fevereiro, da Câmara Municipal de ..., sobre a matéria referenciada em epígrafe, cumpre tecer as seguintes considerações:

Sem desprimor pelas considerações tecidas e referências efetuadas na informação dos serviços anexa ao pedido de parecer, não nos eximimos de salientar ser completamente diverso o enquadramento jurídico do trabalho prestado em dia de descanso semanal, de descanso complementar e em feriados, ao tempo da vigência do Decreto-lei n.º 259/98 (merecedores, ao tempo, de uma regulamentação autónoma que não era confundível com a que regia o, então, trabalho extraordinário), daquele que, após a entrada em vigor do RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, e, posteriormente, pela LTFP, abaixo melhor identificada, lhe foi dispensado, ao ser enquadrado juridicamente como trabalho suplementar.

Posto isto, tanto a remissão efetuada pelo n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – abreviadamente, LTFP – aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (“é aplicável ao vínculo de emprego público, *sem prejuízo do disposto na presente lei* e com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho”), quanto a estabelecida no n.º 1 do artigo 101.º (“é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público o regime do Código do Trabalho em matéria de organização e tempo de trabalho, com as necessárias adaptações e *sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes*”), impõem que, antes do recurso ao disposto na regulamentação do referido código, se afira se a própria

LTFP não contém a resposta às questões que, eventualmente, se venham suscitando.

Neste particular, e do âmbito das disposições gerais reguladoras do horário de trabalho, sobressai, desde logo, o disposto no n.º 1 do artigo 109.º da LTFP quando prescreve que “o intervalo de descanso não pode ter duração *inferior a uma hora nem superior a duas*, de modo a que o trabalhador não preste *mais de cinco horas de trabalho consecutivo...*” (salientámos).

E para além do respeito da norma transcrita, reafirmada, aliás, no preceito regulador do horário de trabalho por turnos [alínea c) do n.º 4 do artigo 115.º da LTFP], importa atender, em primeira linha, às imposições decorrentes de todo o preceito, a saber:

- Respeito pelo conceito jurídico do *trabalho por turnos* enquanto “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*” (n.º 1 do artigo 115.º), pressupondo-se, necessariamente, uma definição previamente estabelecida e conhecida dos trabalhadores a ele sujeitos.
- Respeito pelo conceito jurídico de *limites máximos dos períodos normais de trabalho* - 7 horas por dia e 35 horas semanais de trabalho, nos termos do disposto no artigo 105.º da LTFP (n.º 3 do artigo 115.º da LTFP);
- Respeito pelas injunções contidas no n.º 4 do mesmo preceito, a saber:

- a) Sujeição da rotatividade dos turnos a uma variação regular;
- b) Sujeição a um limite máximo, já de si excecional, de seis dias consecutivos de trabalho;
- c) Sujeição ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;
- d) Inclusão das interrupções iguais ou inferiores a 30 minutos no período de trabalho;
- e) Garantia de que, em cada 4 semanas, o dia de descanso semanal coincide com o domingo;
- f) Garantia de que a mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso.

Mas, para além das enunciadas, outras regras importa assacar ao trabalho por turnos e respetiva remuneração.

Assim, e desde logo, releva aqui o artigo 161.º da LTFP que, depois de estabelecer os princípios a que deve obedecer a fixação do suplemento remuneratório de turno, conforme o regime de trabalho seja permanente, total ou parcial, semanal prolongado, total ou parcial ou semanal total ou parcial (n.ºs 1 e 2 do preceito), prescreve, de forma imperativa, que “o acréscimo remuneratório inclui o que fosse devido por trabalho noturno, ***mas não afasta a remuneração por trabalho suplementar***” (salientámos).

Por seu turno, e no que ao trabalho suplementar diz respeito, estabelece o artigo 120.º da LTFP o seguinte:

“1 - É aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto no presente artigo e nos artigos seguintes, *o regime do Código do Trabalho em matéria de trabalho suplementar*” (destacámos).

Ora, lançando mão da regulamentação legal para onde nos vemos remetidos, pertinente será salientar o disposto no n.º 1 do artigo 226.º do Código do Trabalho, quando dispõe que se considera *trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho*, sem que as exceções elencadas no n.º 3 do preceito contemplem, em circunstância alguma, o trabalho prestado em dia feriado, dia em que, por definição, nenhum trabalhador está obrigado a prestar trabalho, salvo se, nos termos permitidos por lei, for solicitado a fazê-lo.

Em tal hipótese, por força do disposto no n.º 2 do artigo 162.º, e independentemente do regime de trabalho a que estiver sujeito (cfr., artigos 110.º e seguintes da LTFP), o trabalhador terá sempre direito a um acréscimo de 50 % da remuneração por cada hora de trabalho prestado em dia feriado.