



RECURSOS HUMANOS

Assunto: REGIME DE TURNOS

Referência:

Distribuição: Todas as Unidades de Estrutura

Revogações:

Enquadramento convencional e legal:

- Capítulo VI do AE/REFER, Cláusulas 20ª E 45ª;
- Regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei nº 49 408, de 24 de Novembro de 1969;
- Regime Jurídico do Decreto-Lei nº 381/72, de 9 de Outubro;
- Regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei nº 409/91, de 27 de Setembro, alterado pelos Decreto-Lei nº 65/87, de 6 de Fevereiro, Decreto-Lei nº 398/91, de 16 de Outubro, Lei nº 21/96, de 23 de Julho, Decreto-Lei nº 96/99, de 23 de Março, Lei nº 58/99, de 30 de Junho, Lei nº 61/99, de 30 de Junho e Lei nº 118/99, de 11 de Agosto.

I - Âmbito do regime

- 1.1. A Empresa poderá organizar turnos de pessoal nos serviços de funcionamento permanente e naqueles cujo período de funcionamento seja superior ao período normal de trabalho.
- 1.2. O trabalho por turnos corresponde a um modo de organização do trabalho em equipa em que os Trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, e que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os Trabalhadores executem o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.
- 1.3. Quando pretenda organizar turnos, fixos ou rotativos, a Empresa organizará os turnos de acordo com as necessidades de serviço e tendo em atenção, na medida do possível, os interesses e preferências manifestados pelos Trabalhadores.

II - Caracterização e procedimentos



- 2.1. Os turnos podem corresponder a horários fixos ou rotativos, atendendo a razões de ordem técnica e de gestão respeitantes à Empresa.
- 2.2. O trabalho efectuado por turnos não pode ultrapassar os limites máximos fixados para os períodos normais de trabalho.
- 2.3. Na organização de turnos, a Empresa deve atender:
 - a) às necessidades de serviço
 - b) sempre que possível, aos interesses e preferências manifestadas pelos Trabalhadores.
- 2.4. Entende-se por “preferências manifestadas pelos Trabalhadores” as sugestões, pedidos de alteração ou reclamações, suficientemente fundamentados, que forem apresentados, pelos Trabalhadores directamente interessados, até ao dia estabelecido para cada caso.
- 2.5. Nos casos em que não coincidam os interesses e preferências manifestados pelo Trabalhador e as necessidades da Empresa, prevalece o interesse da Empresa.
- 2.6. Nos turnos rotativos a mudança de turno, ou transição, será efectuada periodicamente, após os dias de descanso semanal. Por acordo prévio e escrito entre os Trabalhadores interessados e a Empresa poderá efectuar-se mais de uma mudança de turno por semana.

III – Repouso

- 3.1. Nos casos em que o período de funcionamento dos serviços ultrapasse o limite máximo do período normal de trabalho semanal e seja necessário assegurar a rotatividade dos descansos semanais, o repouso associado à mudança de turno pode ser reduzido para nove horas, ou, para os Trabalhadores que laborem em turnos com a duração de oito horas diárias e quarenta semanais, para oito horas.
- 3.2. O repouso associado ao descanso semanal, não pode ser, em termos médios, por cada período de doze semanas, inferior a doze horas.
- 3.3. Após o descanso semanal, a entrada ao serviço não pode ocorrer antes das 06 horas.



IV – Subsídio de Turno

- 4.1. Os Trabalhadores sujeitos a horário de trabalho por turnos rotativos têm direito a um subsídio mensal – o subsídio de turno – com o valor estabelecido na Regulamentação Colectiva.
- 4.2. O subsídio de turno considera-se parte integrante da retribuição mensal (RM) do Trabalhador.
- 4.3. O subsídio de turno é processado nas férias, subsídio de férias e décimo terceiro mês.
- 4.4. O subsídio de turno não inclui a remuneração do trabalho nocturno.
- 4.5. Os Trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos fixos, não têm direito ao subsídio de turno.
- 4.6. Os Trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de turnos rotativos, não têm direito ao subsídio de turno.
- 4.7. Os Trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de turnos rotativos e que hajam completado cinco anos consecutivos de laboração em tal regime manterão o direito a receber, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença de retribuição que auferiam (remuneração indiciária + diuturnidades + subsídio de turno) e a retribuição mensal (convencional) que passam a auferir (remuneração indiciária + diuturnidades), absorvível por futuros acréscimos da retribuição mensal, tal como esta se encontra definida convencionalmente.
- 4.8. Os Trabalhadores que deixem de estar afectos ao regime de turnos rotativos e que mudem para a categoria profissional a que corresponda um vencimento igual ou superior à soma do vencimento da anterior categoria com o subsídio de turno deixam de receber este subsídio.

O Responsável pelas Relações de Trabalho

António Mineiro

O Director de Recursos Humanos

Fernando Cunha