CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS PORTUGAL

Parecer

Assunto: Projecto de lei n.º 508/XIII, do Partido Comunista Português (PCP), que "reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho nocturno e por turnos"

Em geral

O Projecto de lei do PCP em apreço (doravante PL) manifesta-se, no Preâmbulo, como adversário da flexibilidade/adaptabilidade na organização dos tempos de trabalho, valor pelo qual a Confederação do Comércio e Serviços de Portugal – CCP sempre pugnou como forma de racionalizar a gestão dos recursos humanos das empresas, conciliando a preservação do direito dos trabalhadores ao descanso com as exigências de funcionamento das empresas e o mercado de trabalho no séc. XXI. A flexibilidade é uma exigência da conciliação entre direitos sociais laborais dos indivíduos e o funcionamento do mercado.

A organização do trabalho por turnos é essencial para o funcionamento de unidades empresariais, também do Comércio e Serviços que a CCP representa. As exigências de competitividade das empresas que, para tal, devem prolongar os seus períodos de funcionamento só é compatível com a redução continuada dos períodos normais de trabalho (*pnt*) com recurso a formas de organização flexível e inteligente dos mesmos, incluindo o recurso à adaptabilidade, ao banco de horas, ao trabalho por turnos, alguns dos quais necessariamente nocturnos.

O recurso ao trabalho nocturno justifica-se apenas quando for indispensável, posto que não só pode comprometer o descanso normal do trabalhador, como representa um encargo acrescido para a empresa do empregador. É, porém, uma exigência da adaptação do funcionamento das empresas à procura do comércio e serviços pelos clientes consumidores, que cada vez mais o exigem em horários não coincidentes com os da sua actividade laboral quotidiana.

Em especial

Artigo 58º[1] (dispensa de adaptabilidade – trabalhadoras grávidas)

O PL pretende dispensar as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes da prestação de trabalho por turnos.

Deve, antes de mais, salientar-se que a organização do trabalho por turnos exige, sempre que implique alteração do horário de trabalho, o *acordo* do trabalhador. Nenhuma trabalhadora pode, assim, ser constrangida a trabalhar por turnos contra a sua vontade.

Por outro lado, julgamos um erro pensar que o trabalho por turnos prejudica necessariamente quem o presta. É precisamente no caso de trabalhadores com especiais exigências pessoais e familiares, com as trabalhadoras em questão, que o trabalho em turnos diferenciados – sempre por acordo, recorde-se - pode ser mais conveniente.

Artigo 220º (noção de trabalho por turnos)

A exigência de que o recurso ao trabalho por turnos seja justificado pelas exigências de funcionamento da empresa é razoável, mas completamente desnecessária e inapropriada numa lei do trabalho.

Naturalmente que o empregador só recorrerá ao trabalho por turnos, normalmente mais oneroso quando implique, por exemplo, trabalho nocturno, quando tal se justifique por exigências da laboração empresarial. Por esta razão, não será decerto difícil justificá-lo.

A questão reside na sindicabilidade desta medida. Quem, no âmbito da inspecção de trabalho, tem aptidão ou competência para verificar as exigências de funcionamento de uma empresa? Não seguramente a Autoridade para as Condições de Trabalho.

O PL cria, assim, uma norma de aplicação problemática e de fiscalização impossível.

[1] Todos os artigos referenciados respeitam ao Código do Trabalho.

Artigo 221º (organização de turnos)

A) O PL do PCP alvitra que, em lugar de os turnos serem organizados de acordo com os interesses e as preferências dos trabalhadores "*sempre que possível*" (lei actual), a organização do trabalho por turnos dependa de acordo e do parecer de três entidades (comissão de trabalhadores, representantes para a segurança e saúde no trabalho e comissões sindicais). Tal significa não menos do que tornar o trabalho por turnos inviável *na prática*. Não deve ser assim.

B) A proibição da cumulação de regimes de adaptabilidade proposta no novo n.º 5 (trabalho por turnos com horário concentrado, por exemplo) parte do mesmo pressuposto de iniquidade dos regimes de flexibilidade na gestão dos recursos humanos das empresas, de que não partilhamos. É precisamente nos regimes de horário concentrado que o trabalho por turnos mais pode justificar-se.

C) A opção vinculativa do trabalhador pelo abandono do regime de turnos a cada 5 anos é incompatível com aquilo por que pugnamos: que a organização dos turnos, como qualquer outra forma de adaptabilidade, tenha por duplo pressuposto apenas o *acordo* de empregador e trabalhador e o *interesse das partes* envolvidas.

Artigo 223º (noção de trabalho nocturno)

A consideração do trabalho nocturno apenas depois das 22 horas, adquirida em 2003 após muitos anos de concertação social, teve por fundamento o reconhecimento, também pelas organizações de trabalhadores, de que as novas formas de vida nas cidades, onde o comércio, os serviços e o turismo são mais representativos, exigiam horários de funcionamento dos estabelecimentos que se adaptassem às novas exigências sociais: o público consumidor exige, cada vez mais, horários de atendimento compatíveis com os seus próprios horários de trabalho e exigências familiares. Estes não são compatíveis com acréscimos de remuneração do trabalho de 25% após as 20 horas, incomportáveis para as empresas.

Esta medida, constante do PL, representa um grave retrocesso social e económico.

Artigo 238º (Duração do período de férias)

Não há nenhuma justificação – nem o PL apresenta qualquer que seja – para aumentar o período de férias dos trabalhadores por turnos ou nocturnos.

Tal representa, além do mais, uma medida que cria desigualdade injustificada em relação aos demais trabalhadores.

Artigo 366º (compensação por despedimento)

O PL do PCP propõe que o subsídio de turno passe a ser elemento constante da base de cálculo da compensação por despedimento

O valor da compensação por despedimento *sempre* teve por base de cálculo a retribuição e diuturnidades. Sempre se considerou que, tratando-se de um valor a atribuir para premiar a antiguidade do trabalhador, não faria sentido que contasse para o seu cálculo com prestações acessórias e complementos salariais variáveis, calculados em função de condições episódicas da prestação laboral.

O PL em apreço não apresenta, aliás, nenhuma razão para a introdução deste alteração à fórmula de cálculo da compensação, segundo um critério que – repetimos – *nunca*, desde 1974, constou da lei.

ASM

19-2-2018