



APRECIÇÃO DE INICIATIVAS LEGISLATIVAS RELATIVAS AO REGIME DO TRABALHO NOTURNO E POR TURNOS

No Geral

Ambos os Projectos-lei visam proceder a mais uma alteração ao Código do Trabalho que, desde a sua data em vigor, já teve mais de uma dezena de alterações ao seu regime (mais de uma alteração legislativa por ano), muitas vezes avulsas e desconexas face à realidade de cada sector, sendo que a mudança constante da lei prejudica a estabilidade das próprias relações laborais.

Pretendem estes Projectos-lei intervir junto da organização do tempo de trabalho, defendendo um modelo – *em nosso entendimento* - arcaico e que não se compadece com as relações laborais actuais.

1

Com efeito, existe actualmente uma multiplicidade de formas de trabalhar - trabalho intermitente, trabalho a tempo parcial, teletrabalho, horários móveis e flexíveis, sendo que, em sectores como o Turismo, os ajustamentos da organização do tempo de trabalho são, com frequência, determinados por vicissitudes que ocorrem com pouca antecedência, bem como, pela incontornável sazonalidade (de cerca de 39% a nível nacional, dados da ET27 – Estratégia para o Turismo 2027).

No turismo e nas próprias relações laborais actuais é fundamental dispor de mecanismos mais flexíveis, que permitam uma gestão do tempo de trabalho mais próxima da necessidade detectada.

Teria aqui importância, de facto, a negociação colectiva, totalmente desprezada por ambos os diplomas e, inclusive, ao arripio da tendência ideológica defendida - *sobre esse importante tema das relações laborais* - tanto por BE – Bloco de Esquerda, como pelo PCP – Partido Comunista Português.





Projecto do PCP (Projecto-Lei n.º 508/XIII/2ª)

No projecto do PCP, verifica-se que o mesmo visa reforçar os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho nocturno e por turnos, referindo no Preâmbulo que o mesmo encontra inspiração na reivindicação universal dos três 8x8x8, proferida pela Associação Internacional de Trabalhadores há mais de 150 anos.

Nos dias de hoje, em todos os países industrializados, tanto nos de economia de mercado quanto nos de economia centralizada, se constata a produção contínua, mediante a adopção de trabalho nocturno e trabalho por turnos.

Começando pelo trabalho nocturno, verificamos que além da indústria e do Turismo (na grande maioria dos seus ramos de actividade, mormente os mais vocacionados para o alojamento e restauração) também existem serviços que, pela sua natureza, têm que funcionar à noite. Temos como exemplos os hospitais, os aeroportos, supermercados, polícia, transportes, enfim, serviços que garantem comodidade e segurança para os consumidores ou atendimento em situações de emergência.

2

Pelo que o trabalho nocturno é hoje uma realidade global, que Portugal deve acompanhar, sob pena das nossas empresas perderem, ainda mais, competitividade e capacidade de criação e manutenção de empregos. Aliás, o nosso país tem um reconhecido problema de produtividade e não será atacando o trabalho nocturno e excepcionando-o face ao trabalho diurno que tal situação poderá ser combatida.

Dito isto, entendemos que o regime previsto nos artigos 223.º e ssg. do Código do Trabalho é já suficientemente atento à penosidade deste tipo de trabalho, não se justificando qualquer alteração.





Já quanto ao trabalho por turnos, quase se diria que as medidas propostas roçam, em alguns casos, uma ingerência inaceitável na gestão corrente das empresas.

Desde logo a redacção proposta para o n.º 2 do artigo 220.º, onde é imposto ao empregador o ónus absolutamente desproporcionado de ter que justificar o porquê de ter trabalho por turnos, não se referindo em que termos é que essa justificação se considera realmente efectuada ou legalmente aceite.

Já quanto ao artigo 221.º, entendemos que o n.º 2 é desprovido de sentido ao atribuir ao trabalhador o direito do turno ser organizado de acordo com a sua preferência, olvidando a hipótese de existirem mais trabalhadores com a mesma preferência do que aqueles necessários para integrar o turno. A audição das entidades lá constantes é, igualmente, burocrática, além de não ficar claro a consequência de um parecer negativo das mesmas.

O n.º 4 refere que a organização de cada turno não pode ter mais de 6 horas, mas não concretiza esta redução do PNT diário em termos salariais.

3

Não se percebe, igualmente, o porquê de no n.º 5 deste artigo isentar os trabalhadores por turnos dos regimes da adaptabilidade, banco de horas e horário concentrado, já que estas formas de organização do tempo de trabalho até são compatíveis com o trabalho por turnos (ao contrário por exemplo do regime aplicável ao horário flexível no âmbito dos trabalhadores com especiais responsabilidades, que não é aqui referido).

O n.º 6 é absolutamente irreal e logo impossível de concretizar, pois um empregador não consegue prever a organização dos turnos para todo o ano civil. No Turismo, diríamos que é impossível.

Discordamos, igualmente, dos números 9 e 10 deste artigo, por desproporcionados.

Os artigos 222.º e 223º não merecem oposição frontal, com excepção da majoração da medida contra-ordenacional prevista no artigo 222.º.





No artigo 225.º não se percebe em que termos poderá ser avaliada a aptidão do trabalhador, carecendo este artigo de uma melhor concretização.

No artigo 238.º a concessão de um dia de férias extra ao trabalhador por turnos viola o Princípio da Igualdade, pois apesar de se aceitar que os trabalhadores têm uma maior penosidade na sua organização laboral, o que é facto é que também há outras circunstâncias diferenciadoras nos trabalhadores que não implicam um aumento das férias de cada um.

No novo artigo 366.º é totalmente injustificada a inclusão do subsídio de turno na indemnização, já que a *ratio* deste artigo visa contemplar apenas o que é considerado retribuição, onde não se enquadra aquele subsídio.

A questão da reforma do artigo 266.º-B é, igualmente, de duvidosa legalidade.

4

Projecto do BE (Projecto-Lei n.º 496/XIII/2ª)

Esta proposta é menos radical e porventura mais equilibrada, embora apliquemos a este projecto o que é dito quanto ao anterior em termos de reforma, diminuição do PNT semanal e férias.

Mas por exemplo, as propostas existentes em termos de protecção na saúde e segurança no trabalho não são totalmente descabidas, embora se considere que o regime existente é já suficiente.

No restante da proposta, são vários os aspectos que já se encontram regulados no Código do Trabalho, até em sentido muito semelhante ao do agora proposto.

Obviamente que este projecto também tem algumas propostas inaplicáveis, das quais se destaca a obrigação de envio ao ministério que tutela o trabalho do registo dos trabalhadores incluídos em cada turno. Com efeito, além do Ministério do Trabalho não ter competência inspectiva, não se





percebe que mais valia poderia aportar às relações laborais o facto desta entidade receber milhares de horários diariamente.

O n.º 4 do artigo 221.º refere que a duração do trabalho por turnos é de 35 horas por semana, mas não concretiza esta redução do PNT diário em termos salariais.

Conclusão relativa a ambos os diplomas:

Em nenhum dos Projectos-Lei ou mesmo no Código do Trabalho está definido, de forma coerente e objectiva, o conceito de turno.

De facto, muitas vezes o conceito de turno é confundido com o de horário desfasado.

Por exemplo, há situações em que a entidade considera que quando uma pessoa entra num dia às 7h e no dia seguinte entra às 7h30 existe uma mudança de turno, o que é, por completo um absurdo.

5

Finalmente, reiteramos que que, para as relações laborais em geral e para o sector de Turismo em particular, a única opção lógica impõe a flexibilidade na relação laboral e na organização do tempo de trabalho. Entendemos, ainda, que todas as medidas preconizadas nestes Projectos-lei dificultam a flexibilização necessária nas relações laborais.

No Turismo, em que os ajustamentos da organização do tempo de trabalho são, com frequência, determinados por vicissitudes que ocorrem inopinadamente, ou com pouca antecedência, torna-se fundamental dispor de mecanismos mais flexíveis, que permitam uma gestão do tempo de trabalho mais próxima da necessidade detetada.

Por outro lado, importa notar que a legislação laboral portuguesa em matéria de tempo de trabalho contempla uma série de limitações, as quais, na prática, reduzem a possibilidade de, legalmente,





prolongar ou organizar discricionariamente e sem peias, o tempo de trabalho diário, nomeadamente:

- Todo o tempo de trabalho, e respetivos intervalos, têm de ser objeto de registo (artigo 202.º do Código do Trabalho);
- O máximo de tempo de trabalho consecutivo não pode ser superior a 5 horas ou 6 horas no caso do período de trabalho seja superior a 10 horas diárias, (artigo 213.º do Código do Trabalho);
- A duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a 48 horas, num período de referência de 4 meses, ou 6 meses no caso de acréscimo previsível de atividade no Turismo (artigo 211.º, 207.º, nº 2, f) do Código do Trabalho);
- O trabalhador tem de descansar pelo menos 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos (artigo 214.º, nº 1, do Código do Trabalho).

6

Desde 2012 que a taxa de desemprego tem vindo a diminuir, o emprego aumentou, pelo que revela-se insensato e com pouco sentido a adoção de medidas que impeçam ou dificultem a competitividade das empresas e a criação do emprego.

Lisboa, 23 de Fevereiro de 2018

