

PROJETO DE LEI N.º 496/XIII/2.ª
ALTERAÇÕES AO REGIME JURÍDICO-LABORAL E ALARGAMENTO DA
PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHO POR TURNOS E NOTURNO

(Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda)

– Nota Crítica da CIP –

Nota prévia

O Projeto de Lei em epígrafe, visa proceder à **12.ª alteração ao Código do Trabalho**, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O Código do Trabalho, desde a sua aprovação, em 2009, já sofreu **11 alterações** ao seu regime.

Verifica-se, assim, que o referido Código foi objeto de mais de **1 alteração por ano**.

A CIP, não obstante entender que os regimes jurídicos devem acompanhar a evolução das múltiplas dimensões da sociedade, considera que mudança constante dos regimes não confere ou permite a devida estabilidade dos “sistemas”, circunstância que condiciona o efeito útil dos mesmos.

1.

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa, em geral, introduzir alterações no regime jurídico da organização do trabalho, especialmente no trabalho noturno e por turnos, bem como definir, para os trabalhadores noturnos e por turnos a redução da idade da reforma, sem penalização.

Para o efeito, o PL incide sobre o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação em vigor, apresentando, por um lado, inúmeras propostas de

alteração a diversos dos seus dispositivos (cfr. artigo 3º do PL) e, por outro lado, ao aditamento de uma série de outros (cfr. artigo 4º do PL).

2.

A discordância e frontal rejeição incide, desde logo, na metodologia.

Através do Projeto em análise, o Bloco de Esquerda (à semelhança do que tem sucedido com outros Grupos Parlamentares de esquerda), volta a demonstrar um frontal desrespeito pela autonomia do Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

Isto porque a redação dos dispositivos que regulam, no CT, a organização do tempo de trabalho emergem de dois Acordos alcançados em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), a saber:

- O *“Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal”*, de 25 de junho de 2008, que traçou as linhas gerais para a revisão do Código de Trabalho (doravante CT) de 2009, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; e
- O *“Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego”* (doravante CCCE), celebrado entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, em 18 de janeiro de 2012.

A matéria assume relevo do maior impacto e alcance no desenvolvimento das relações laborais, sendo inaceitável o afastamento destes assuntos dos seus principais atores, como se disse, os Parceiros Sociais.

E isto quando se reconhece que a consensualização de soluções em sede de Concertação Social, sobretudo em matérias relativas à legislação laboral, contribui decisivamente para o estabelecimento de um clima de paz social e de coesão social, que é tido como condição fundamental ao desenvolvimento harmonioso do País.

Tendo sido, como foram, os Parceiros Sociais a acordar nas soluções que, em matéria de organização do tempo de trabalho – incluindo, aqui, o trabalho noturno e por turnos –, se

encontram em vigor no Código do Trabalho, no âmbito de um equilíbrio global que ficou plasmado nos citados Acordo e Compromisso , forçoso se torna qua qualquer nova abordagem seja feita num quadro completo da sensibilidade e posicionamento dos Parceiros Sociais quanto à matéria em causa, bem como dos argumentos que estes possam esgrimir, tudo no âmbito de uma discussão séria em Concertação Social.

Em suma, através do PL em análise, intenta-se destruir, sem qualquer justificação plausível, tudo o que, em negociação, foi definido pelos Parceiros Sociais em Concertação Social.

3.

Regista-se, igualmente, que o PL prevê profundas alterações legislativas ao Código do Trabalho, as quais terão um profundo impacto na vida das empresas, ao nível da gestão, ao nível burocrático e, ainda ao nível financeiro.

Neste contexto, questiona-se o seguinte: Como se explica que, através da PL apresentada, se esteja a pretender alterar o Código do Trabalho, quando o *“Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação Social de Médio Prazo”*, celebrado em sede de CPCS, em 17 de janeiro de 2017, entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais, prevê a discussão durante 2017, na sequência do Livro Verde das Relações Laborais, de uma avaliação integrada e partilhada do quadro laboral, com vista à obtenção de um acordo nessa sede ?

4.

De acordo com o exposto na respetiva *“Exposição de Motivos”*, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (doravante BE) justifica a apresentação do PL em apreço com base nos problemas apontados num estudo da autoria de Isabel Soares da Silva, da Universidade do Minho (*“Trabalho por turnos. In A. L. Neves & R. F. Costa (Coords.), Gestão de recursos humanos de A a Z, Lisboa: RH Editora”*) – o único, aliás, que identifica, não obstante referir *“diversos estudos científicos sobre a realidade do trabalho por turnos e o trabalho noturno”*.

Diz, também, que *“Isabel S. Silva, da Escola de Psicologia da Universidade do Minho, alerta que há ainda muito a fazer. Apesar de as empresas garantirem que cumprem a lei, verifica-se, por exemplo, que aspetos básicos da regulação do trabalho por turnos, como o intervalo de pelo menos 11 horas nas mudanças entre os turnos, como recomendado na diretiva europeia 93/104/CE, não são, de facto, respeitados.”*.

E continua: *“Assim, é sugerido que, entre outras medidas, se possa intervir com vista a garantir (i) a contratação de recursos humanos suficientes para impedir a sobrecarga horária; (ii) a disponibilização de um serviço de cantina noturno para assegurar uma alimentação saudável; (iii) a cedência de transporte, sobretudo em horários muito matinais; (iv) a autorização a realização de sextas durante a noite sobretudo em horários noturnos longos, como acontece no Japão; (v) o envolvimento dos trabalhadores na seleção dos turnos, apoiando-os aquando da “troca de horários”; e (vi) a aposta no aconselhamento personalizado tendendo a aumentar o bem-estar destes funcionários.”.*

Ora, relativamente aos trechos supratranscritos, observa-se o seguinte:

Desde logo, quanto à referência à Diretiva 93/104/CE, cumpre assinalar a sua revogação por força do n.º 1 do artigo 27º da Diretiva 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho.

Por outro lado, não se entende a razão pela qual não se destaca, também, que, embora nos termos do citado normativo comunitário em vigor, se estipule, no artigo 7º, um período de *“férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas”*, ou seja, 20 (vinte) dias úteis, o nosso CT fixe, para o mesmo efeito, um período mínimo de 22 (vinte e dois) dias úteis – cfr. n.º 1 do artigo 238º do CT.

Finalmente, procedendo a *“Exposição de Motivos”*, como procede, à enunciação de *“outras medidas”* constantes do estudo que cita, não se entende a razão pela qual as propostas que surgem no articulado do PL em análise não se debruçam, precisamente, sobre as medidas enunciadas.

5.

Um outro aspeto que cumpre salientar diz respeito ao papel que, no âmbito do PL em apreço, é conferido à Contratação Coletiva.

Na já mencionada *“Exposição de Motivos”* do PL em análise, diz-se, a propósito da Contratação Coletiva, que: *“A negociação e a contratação coletiva são um espaço privilegiado para regular estas matérias. Sucede que as sucessivas revisões do Código de Trabalho em matéria de*

negociação e contratação coletiva, nomeadamente pela imposição da sua caducidade, tiveram como efeito desequilibrar, a favor do patronato, a legislação laboral, diminuir a capacidade de negociação dos sindicatos, reduzir a abrangência das convenções e individualizar as relações laborais. No campo da organização do trabalho por turnos, noturno e em folgas rotativas, este processo de individualização e precarização tem feito da entidade empregadora o único determinante na relação laboral, proliferando situações de desfavorecimento do trabalhador.”.

A CIP concorda e subscreve, tal como o BE, que *“A negociação e a contratação coletiva são um espaço privilegiado para regular estas matérias.”.*

E tal tem acontecido ao longo dos tempos, sem grandes sobressaltos. Ou seja, uma boa parte dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), hoje vigentes no nosso País, regula tais matérias – sobretudo nos setores que recorrem ao trabalho noturno e por turnos para o desenvolvimento das respetivas atividades – e tal regulação não tem sido fonte de conflitualidade.

Todavia, as afirmações seguintes do BE, que constam do trecho supratranscrito, não correspondem, de todo, à realidade.

Tais afirmações induzem a ideia de que as revisões do CT tiveram como consequência *“situações de desfavorecimento do trabalhador”* na *“organização do trabalho por turnos, noturno e em folgas rotativas”*.

É que, em sede de quadro legal, a matéria relativa ao trabalho noturno e por turnos, nos seus contornos essenciais, encontra-se estabilizada, desde há algum tempo, não tendo sido afetada pelas sucessivas alterações ao CT.

E isto tanto no domínio das relações individuais como na esfera da contratação coletiva.

Prova disso mesmo, relativamente a esta última, resulta do Relatório do Centro de Relações Laborais, sobre o *“Impacto da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho”*, publicado em 01 de março de 2016, que *“visa analisar o impacto das alterações ao Código do Trabalho, aprovadas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, nos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), publicados entre agosto de 2012 e dezembro de 2014”*.

É que, nesse mesmo Relatório, há, apenas e tão-só, duas referências ao trabalho por turnos (uma delas em nota de rodapé) e outra ao trabalho noturno.

Não se vê, assim, como é que deteta o BE, através das alterações ao CT, situações de desfavorecimento do trabalhador relativamente à organização do trabalho por turnos, noturno e em folgas rotativas.

Aliás, muitos dos IRCT onde se prevê a prática destes regimes, preveem, igualmente, subsídios destinados a compensar a maior penosidade que deles advêm.

Por último, a “*Exposição de Motivos*” do PL em análise refere que: “(...). *Este projeto pretende, ainda, abrir espaço à negociação e à contratação coletiva, em particular nos aspetos de complementaridade e adequação concreta às empresas. (...)*” – sublinhado nosso.

Já no articulado, projeta-se que o âmbito de aplicação do diploma se aplique “*aos trabalhadores a laborar em regime noturno e por turnos, no âmbito das relações de trabalho abrangidas pelo Código do Trabalho ou consagrados em Instrumento de Regulamentação Coletiva.*” (sublinhado nosso) – cfr. n.º 1 do artigo 2º do PL.

Cumpre, assim, questionar qual a natureza que o BE intenta imprimir ao projeto de diploma: carácter absolutamente imperativo ?

Não estarmos perante uma frontal violação à “*reserva de contratação coletiva*” constitucionalmente consagrada ?

E onde está a apregoada abertura de “*espaço à negociação e à contratação coletiva, em particular nos aspetos de complementaridade e adequação concreta às empresas*” ?

6.

O PL contém, ainda, um conjunto de propostas, todas de carácter marcadamente restritivo e fortemente penalizador para as empresas que, por força do desenvolvimento das suas atividades, tenham que recorrer ao trabalho noturno ou por turnos.

Vejamos os seus aspetos essenciais:

- a) ***“Clarificar os conceitos de trabalho por turnos, trabalho noturno e trabalhador noturno, e introduzir o conceito de trabalhador por turnos, garantindo um enquadramento mais protetor dos trabalhadores;”***

Verifica-se que, na verdade, ao invés de clarificar conceitos, através do PL intenta-se, por um lado, introduzir novos conceitos e, por outro lado, restringir os já existentes.

Assim, relativamente ao conceito de trabalho por turnos, projeta-se criar a modalidade de turnos totais ou parciais, *“consoante, respetivamente, o trabalho diário seja dividido em três turnos ou dois turnos.”* – cfr. n.º 2 do artigo 220º, na redação do artigo 3º do PL.

O PL procede, seguidamente, à fixação da forma como devem ser organizados os turnos: *“Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que, de forma continuada, o período de funcionamento ultrapasse as 20 horas e se inicie antes das 7 horas.”*, impondo que a duração máxima de cada turno seja de *“35 horas semanais, calculado numa média máxima de seis semanas consecutivas de trabalho.”* – cfr., respetivamente, os n.ºs 1 e 4 do artigo 221º, na redação do artigo 3º do PL.

Prevê, ainda, a introdução de duas outras limitações: a primeira, consiste em estipular que os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos devam ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, na mudança de horário de turno, de pelo menos, 24 horas de descanso e lhes seja concedido pelo menos dois fins-de-semana completos de descanso em cada seis semanas consecutivas, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito - cfr. n.º 6 do artigo 221º, na redação do artigo 3º do PL; e, a segunda, é impedir a aplicação do *“disposto nos artigos 203.º a 211.º, quanto à adaptabilidade do horário de trabalho”* aos trabalhadores por turnos – cfr. n.º 7 idem.

Relativamente aos acréscimos retributivos, projeta-se que o trabalho por turnos parcial seja pago com acréscimo de 25% e o total com acréscimo de 30%, sendo que, em ambos os casos, o acréscimo deva ser pago, também, *“no subsídio de férias, de natal, na remuneração referente ao período de férias, em situação de baixa devido a acidente de trabalho ou em*

períodos de mudança temporária para horário diurno a solicitação da empresa” – cfr. n.º 1 a 3 do artigo 266º-A, a aditar na redação do artigo 4º do PL.

Finalmente, introduz-se a *“Noção de trabalhador por turnos”, como “qualquer trabalhador cujo horário se enquadre no âmbito do trabalho por turnos.” – cfr. artigo 220º-A, a aditar na redação do artigo 4º do PL.*

Em suma, um tal quadro, para além da desorganização no processo produtivo que tem ínsita, confere ao trabalho por turnos uma complexidade e custos que o tornará completamente inacessível à esmagadora maioria do nosso tecido empresarial – composto, como se sabe, por micro e pequenas e médias empresas –, o que terá seríssimas consequências no âmbito da competitividade global do País.

Paralelamente ao que sucede com o trabalho por turnos, o BE intenta alterar o regime do trabalho noturno no sentido de restringir o regime vigente, tornando-o mais oneroso e burocrático para as empresas.

Reactivamente à noção de trabalhador noturno, passa a considera-se, como tal *“o que presta, pelo menos, duas horas de trabalho normal noturno em cada dia.”*, sendo que o período normal de trabalho diário deste *“não pode ser superior ao período normal de trabalho de um trabalhador em horário diurno nem superior a 8 horas por dia.”* e, no máximo *“de 35 horas calculado num período máximo de referência de quatro semanas consecutivas de trabalho.”*, afastando-se, também aqui, a aplicação do *“disposto nos artigos 203.º a 211.º, quanto à adaptabilidade do horário de trabalho.” – cfr., respetivamente, os n.ºs 1 a 4 do artigo 224º, na redação do artigo 3º do PL.*

Elimina-se, de entre o elenco de exceções à aplicação do n.º 4 do artigo 224º do CT em vigor, a alínea b) do n.º 6 do mesmo preceito, segundo a qual *“A actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente a referida em qualquer das alíneas d) a f) do nº 2 do artigo 207º, desde que por convenção colectiva seja concedido ao trabalhador período equivalente de descanso compensatório.”*, restringindo-se, portanto, o espaço conferido à contratação coletiva neste domínio.

Verifica-se, assim, que o quadro e soluções pretendidos pelo BE relativamente trabalho noturno, também o tornam dificilmente compatível, em termos de complexidade e custos, com o tecido empresarial nacional, agravando as condições de competitividade em que as nossas empresas têm que operar.

E também, a este propósito, importa ressaltar que os impactos não são sectorialmente homogéneos, assumindo, a contratação coletiva, os ajustamentos às especificidades sectoriais.

b) *“Definir regras sobre a organização por turnos que possibilitem uma menor perturbação dos ritmos circadianos, uma acumulação de sono diminuída e uma maior sincronização com a vida social;”*

Como se viu, no âmbito da alínea anterior, tais regras correspondem, tão-só e apenas, à introdução de maiores limitações no recurso ao trabalho por turnos.

Por outro lado, sempre cumpriria provar se essas mesmas regras teriam, de facto, um impacto tão positivo naqueles que praticam trabalho por turnos, o que não se encontra devidamente demonstrado.

c) *“Valorizar a participação dos trabalhadores e das suas estruturas representativas na definição dos turnos e definir prazos mínimos para mudança de horário programado;”*

Também aqui as intenções do BE vão no sentido de burocratizar, ao transe, o recurso ao trabalho por turnos.

Assim, o reforço da participação dos trabalhadores e das suas estruturas representativas, encontra-se consubstanciado, num primeiro momento, nas alterações que, através do artigo 3º do PL, se pretendem introduzir nos n.ºs 2 e 3 do artigo 421º do CT, a saber: “2. Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, mediante acordo com a comissão de trabalhadores ou, na ausência desta, com os sindicatos em que os trabalhadores se encontrem filiados, de acordo com os artigos 425.º e 426.º do Código de Trabalho.”; “3. O empregador deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno, horários de trabalho, que será enviado ao

ministério que tutela o trabalho, à comissão de trabalhadores e aos sindicatos que declarem ser filiados na respetiva entidade empregadora.”.

Num segundo momento, ainda que cronologicamente concomitante com o primeiro – v. artigo 222º-A (Condições de laboração no regime de turnos), a aditar na redação do artigo 4º do PL –, o trabalho em regime de turnos *“pressupõe a audição das estruturas representativas dos trabalhadores, Comissão de Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho, e o parecer prévio da Comissão de Trabalhadores e o acordo dos trabalhadores envolvidos, devendo o respetivo parecer acompanhar o pedido de aprovação do respetivo ministério que tutela o trabalho.”.*

Mas, também, *“carece do prévio acordo informado e escrito do trabalhador, sendo obrigatoriamente precedido de:*

- a) Informação quanto às consequências do trabalho por turnos para a saúde e bem-estar do trabalhador e dos serviços de segurança e saúde disponibilizados pela entidade empregadora;*
- b) Informação das responsabilidades da entidade empregadora quanto às questões de ordem jurídico-laborais relativas ao trabalho por turnos nomeadamente as constantes da presente lei.”*

Prevê-se, ainda, que *“Os trabalhadores com mais de 55 anos de idade ou 30 anos, consecutivos ou intercalados, de trabalho em regime de turnos podem solicitar a passagem ao regime de trabalho diurno, mantendo o direito ao acréscimo retributivo”.*

E, por fim, que este regime seja *“aplicável aos trabalhadores noturnos, em igualdade de circunstâncias”.*

Ou seja, o trabalho por turnos passaria a carecer de autorização das citadas estruturas de representação coletiva de trabalhadores, dos trabalhadores envolvidos e do ministério do trabalho – o trabalho noturno, bastar-se-ia com estas duas últimas autorizações –, o que, para além de constituir uma inadmissível interferência na gestão, poderia mesmo, no limite, desconsiderar a necessidade de o trabalho ter, pela sua natureza, que ser levado a cabo em regime noturno ou de turnos – pense-se, por exemplo, nos fornos de altas temperaturas, que não podem ser ligados ou desligados sem o dispêndio de somas consideráveis, sob pena de perda total da sua rentabilidade.

O BE também pretende “*definir prazos mínimos para mudança de horário programado*” no âmbito do regime do trabalho por turnos, que deve ser comunicada “*com antecedência mínima 15 dias de aviso.*” – cfr. n.º 5 do artigo 421º do CT, na redação do artigo 3º do PL.

Ora, uma tal antecedência conflitua com as necessidades atuais dos mercados, cuja competitividade é marcada não só pelo custo, mas também, pela velocidade com que se pode responder às encomendas.

Na medida em que constitui um obstáculo de monta às empresas que pretendem aceitar encomendas, a previsão da citada antecedência merece a frontal discordância da CIP.

d) “Garantir um período mínimo de 24 horas de descanso na mudança de horário de turno e pelo menos dois fins-de-semana de descanso em cada 6 semanas de trabalho por turnos, tendo em conta que o trabalho por turnos afeta negativamente a vida familiar e empobrece as relações sociais e de amizade (75% dos trabalhadores e trabalhadoras por turnos têm alterações na vida familiar e no relacionamento com os filhos e lamentam a perda de amigos);”

Como se viu, no âmbito da alínea a) *supra*, também esta regra constitui, tão-só e apenas, mais uma limitação no recurso ao trabalho por turnos.

A verdade é que também não se encontra demonstrado que seja o trabalho por turnos que, mais do que tudo e qualquer outro fator, afeta negativamente a vida familiar e privada das pessoas.

Comumente se invoca que a televisão, a Internet, etc. afetam, negativamente a vida familiar e a o estreitamente de laços de afinidade, mas não é por isso que se intenta proibir ou condicionar o acesso a estes meios.

Por quê focalizar o reparo crítico no trabalho por turnos ?

Da mesma forma, cumpre, também aqui, provar se uma tal regra teria, de facto, um impacto bem positivo naqueles que praticam trabalho por turnos.

e) ***“Definir um máximo de 35 horas semanais de trabalho para quem trabalha por turnos ou é trabalhador noturno;”***

Os proponentes fazem a mínima ideia do que esta redução do período normal de trabalho implicaria na organização do trabalho e acréscimos de custos que daí adviriam ? Ou, pura e simplesmente, estão apostados em destruir, em definitivo, a competitividade que, ao transe e, não raro, já sem espaço, nos esforçamos por manter ?

f) ***“Alargar o acesso a exames médicos e a cuidados de saúde por parte dos trabalhadores por turnos e trabalhadores noturnos;”***

As alterações em referência constam dos n.ºs 2 e 6 do artigo 225º, na redação do artigo 3º da PL, a saber:

- *“2. Os exames referidos no número anterior incluem, designadamente, a realização sem qualquer custo para o trabalhador, de consultas e exames médicos nas áreas gastrointestinal, sono, cardiovascular, psicológica, cronobiológica, ortopédica e de todos aqueles que sejam necessários à prevenção de doenças profissionais e ainda exames de rastreio de cancro da mama.”,*

Ora, como indica o n.º 1 do artigo do artigo 225º CT, *“O empregador deve assegurar exames de saúde gratuitos e sigilosos ao trabalhador noturno destinados a avaliar o seu estado de saúde, antes da sua colocação e posteriormente a intervalos regulares e no mínimo anualmente.”*. O n.º 2 do mesmo preceito refere que *“O empregador deve avaliar os riscos inerentes à actividade do trabalhador, tendo presente, nomeadamente, a sua condição física e psíquica, antes do início da actividade e posteriormente, de seis em seis meses, bem como antes de alteração das condições de trabalho.”*.

Verifica-se, assim, que, já no regime em vigor, o empregador deve garantir, no mínimo, anualmente, a realização, de forma gratuita e sigilosa, de todos os exames que se revelem necessários à avaliação do estado de saúde do trabalhador noturno.

Compete à classe médica, perante cada caso em concreto, a decisão final sobre quais os exames que devem ser realizados.

Neste contexto, a especificação proposta pelo BE não tem qualquer necessidade ou sentido.

- *“6. Sempre que indicação médica o exija, o empregador deve assegurar a trabalhador que sofra de problema de saúde relacionado com a prestação de trabalho noturno a afetação a trabalho diurno que esteja apto a desempenhar, mantendo o direito ao respetivo subsídio.”*

O projeto de dispositivo em referência também se revela desnecessário ante o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 45º (relativo ao resultado da vigilância da saúde) da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, na sua redação em vigor, segundo a qual o empregador, com base no parecer do médico do trabalho, adota eventuais medidas individuais de proteção ou de prevenção *“e atribui, se necessário, ao trabalhador em causa outra tarefa compatível em que não haja risco de exposição”*.

- g) *“Consagrar o direito a mais um dia de férias por cada 2 anos de trabalho noturno ou por turnos;”***

Como se viu, no ponto 3. *supra* da presente Nota Crítica, o nosso CT fixa já um período mínimo de 22 (vinte e dois) dias úteis – cfr. n.º 1 do artigo 238º do CT – que ultrapassa em dois dias aquele que consta da respetiva Diretiva Comunitária – cfr. artigo 7º da Diretiva 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, que estabelece um período de *“férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas”*, ou seja, 20 (vinte) dias úteis.

Neste contexto, obedece a parâmetros de racionalidade, acentuar esse diferencial ainda que fixado por referência a uma categoria específica de trabalhadores ?

E têm os proponentes noção do impacto que uma tal imposição acarretaria ?

h) “Definir o valor dos acréscimos retributivos pagos por trabalho por turnos e trabalho noturno (entre 25% a 30%);”

A definição do aumento dos acréscimos retributivos consta, como já se viu ao longo da presente Nota Crítica, da alteração que se projeta introduzir no n.º 1 do artigo 266º, na redação do artigo 3º da PL, e dos n.ºs 1 a 4 do artigo 266º-A, a aditar na redação do artigo 4º do PL.

Na perspetiva da CIP não é, como já se disse, totalmente clara a relação entre fontes de regulação (v.g. lei, disposições de IRCT e cláusulas de contratos de trabalho) que resulta do artigo 2º do PL em apreço.

Por outro lado, o aumento de tais acréscimos sempre se traduziria numa diminuição da capacidade competitiva das empresas que operam no nosso território e que, pela natureza das suas atividades, têm que recorrer ao trabalho noturno ou por turnos.

Sem competitividade, as empresas não crescem, definham e, num dado momento, desaparecem, levando consigo empregos e riqueza que a sua atividade potencia.

Neste quadro, que redundaria em aumento de custos e redução de competitividade, a CIP discorda frontalmente das alterações propostas pelo BE.

i) “Conferir o direito à antecipação da idade legal de reforma sem penalizações, em 2 meses por cada ano de trabalho por turnos ou noturno, considerando que o trabalho em regime noturno e em turnos é seguramente o mais penoso e desgastante de todos os regimes de trabalho e que a idade e a antiguidade em trabalho noturno constituem fatores fortemente agravantes, sendo o envelhecimento precoce uma das consequências dos trabalhadores em regime de turnos;”

Cumpre questionar: esta proposta do BE, constante do artigo 222º-B, a aditar na redação do artigo 4º do PL, foi objeto de algum estudo de impacto económico ou financeiro que a sustente, mormente ao nível do impacto que pode ter em termos da sustentabilidade do sistema da Segurança Social ?

O teor da alínea seguinte claramente induz uma resposta negativa.

j) “Tendo em conta os encargos resultantes do regime especial criado pelo presente diploma, propõe-se que esses custos sejam suportados pelo acréscimo na contribuição das entidades patronais que utilizem estes regimes de trabalho.”

Ora, a projetada incidência de encargos sobre os empregadores encontra-se consubstanciada no n.º 2 do artigo 5º do PL.

Só que nem o BE sabe, em concreto, quais vão ser esses encargos, na medida em que, no n.º 1 do citado artigo 5º remete-se para legislação especial as regras de financiamento dos encargos resultantes do regime criado pelo diploma que o BE ora intenta aprovar.

Uma indefinição sem limites quanto ao impacto, mas apontando-se, como certo, quem os tem de suportar.

A proposta é, assim, totalmente inaceitável

7.

Verifica-se, ante o quadro exposto, que as soluções projetadas no PL em apreço assumem, como já se disse, carácter marcadamente restritivo e fortemente penalizador para as empresas que, por força do desenvolvimento das suas atividades, tenham que recorrer ao trabalho noturno ou por turnos, ao que se tem de aliar o facto de se encontrarem muito pouco sustentadas com base em dados realmente comprovados que as suportem.

Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo globalmente muito negativo – de rejeição, mesmo – sobre o PL em apreço.

01.junho.2017