PROJECTO DE LEI N.º 511/VIII
ESTABELECE A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO EM REGIME NOCTURNO, DE TURNOS E EM FOLGAS ROTATIVAS BEM COMO A REDUÇÃO DA IDADE DE REFORMA COM BONIFICAÇÃO NOS ANOS DE CONTRIBUIÇÃO PARA A SEGURANÇA SOCIAL

Exposição de motivos

O trabalho por turnos e em regime nocturno, em Portugal, abrange actualmente cerca de 15,6% da população activa. Abrangendo hoje vastas áreas da produção, é muitas vezes responsável por assegurar o funcionamento de sectores fundamentais da sociedade. A produção, transporte e distribuição de energia, o sistema de saúde, a distribuição de água e alimentos, as telecomunicações, a segurança de pessoas e bens, os transportes públicos e de mercadorias são apenas alguns exemplos de sectores de actividade onde o trabalho nocturno e de turnos é significativo.

Esta lei procura apenas regular os aspectos fundamentais, atribuindo relevo à negociação, contratação colectiva e aos princípios emanados da Convenção n.º 171, da OIT.

Pretende-se assumir uma atitude positiva perante esta realidade social, dotando-a de instrumentos que, assegurando os serviços e produções normais das diferentes organizações, pretendem diminuir as consequências nefastas deste tipo de trabalho - em primeiro lugar - sobre a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras.

A lei tenta incorporar o que de mais avançado existe no conhecimento científico, na perspectiva de que o conhecimento não pode ficar isolado da vida real, devendo privilegiar o contacto com a comunidade onde se insere. O próprio conhecimento científico é disso resultante. Os estudos que têm sido prosseguidos por vários professores universitários - em consequência e ligação com outros estudos a nível mundial - têm tido como base de investigação as próprias empresas e os sistemas que asseguram a funcionalidade da sociedade. Estes estudos científicos são, também por isso, de grande valor. Os técnicos que a eles se têm dedicado têm prestigiado o nome das instituições, universidades ou empresas onde laboram, relevando também o nome de Portugal no panorama científico internacional.

Se a ciência faz parte da vida, à vida deve retornar. Como o seu retorno à vida não é neutral e abstracto importa, pois, aquilatar como o conhecimento científico se pode materializar positivamente em lei, ou seja, em benefício de uma sociedade mais equilibrada e saudável. Importa introduzir factores de prevenção e diminuição dos factores de risco para a saúde. Importa proteger a saúde psicossocial dos trabalhadores, equilibrar relações laborais na perspectiva de que um melhor ambiente de trabalho fomenta e melhora a produção e a responsabilização comum.

O número de trabalhadores e trabalhadoras em regime de trabalho nocturno e de turnos ganha nova valoração se tivermos em conta os efeitos da intolerância àqueles regimes de trabalho: perturbações do sono, gastrointestinais, cardiovasculares, do humor, fadiga crónica, problemas metabólicos, sociais e familiares, acidentes de trabalho, por vezes mortais e catastróficos, absentismo, diminuição da capacidade laboral e

envelhecimento precoce. Estes factores influirão, mais cedo ou mais tarde, de forma pesada sobre os graus de absentismo nas empresas, na estrutura e encargos a suportar pela segurança social. Há, então, que prevenir.

Estudos recentes mostram a crescente presença de mulheres nestes regimes de trabalho. Sob a coordenação da socióloga Heloísa Perista, foi elaborado um estudo, publicado pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade, mostrando que o trabalho aos domingos é desempenhado por 43,2% das mulheres e a sua preponderância na agricultura, produção animal, silvicultura, comércio, hotelaria, restauração e sectores da saúde e acção social.

A fragilidade da rede de apoio social e serviços de proximidade acentua o conhecido problema das mulheres, as chamadas jornadas múltiplas de trabalho. Assim, importa compreender a necessidade da motivação social para a introdução de factores de equilíbrio na partilha das tarefas na família, e até na sociedade, e orientações positivas que a lei deve favorecer.

O trabalho por turnos coloca problemas de higiene e segurança no trabalho, ergonómicos e do âmbito da sociologia das organizações, de tal modo importantes que merecem o estatuto de «quadro clínico» nas classificações oficiais de doenças como sejam os casos da ICSD-97, da ICD-10 e da DSM - IV (foro psiquiátrico). As primeiras da Organização Mundial de Saúde (OMS) e a última pertencente à classificação norte-americana.

O próprio Conselho das Comunidades Europeias emitiu em 1993 uma directiva em que recomenda os Estados-membros a assegurarem «que os trabalhadores nocturnos e em turnos tenham direito a uma avaliação da

saúde grátis antes de começarem a trabalhar e posteriormente a intervalos regulares ... (segundo) o princípio geral de adaptar o trabalho ao trabalhador».

A contradição entre a ritmicidade do funcionamento humano e a organização de trabalho por turnos traduz-se numa alteração da saúde, que não ocorre a curto termo. Efectivamente, os efeitos do trabalho por turnos, ou nocturno, nem sempre são imediatos, manifestando-se alguns deles a médio ou longo prazo. Actualmente os seus efeitos sobre a saúde, que são mais conhecidos e mais claramente postos em evidência, situam-se nos planos das funções biológicas e psicológicas. Segundo diferentes autores, particularmente Queinnec e col. (1992), estes efeitos resultam da dessincronização dos horários de sono e das refeições.

Ao nível das perturbações das funções biológicas temos a considerar as perturbações gastrointestinais, as úlceras gástricas ou duodenos, as dispensais e as perturbações intestinais, assim como as perturbações da regulação neuro-endócrina e as doenças cardiovasculares (Lille e col., 1972; Demaret Fialaire, 1873; Carpentier e Cazamian, 1977; Angersbach, 1980 in Queinnec e col. 1992).

Entre as perturbações de natureza nervosa destacam-se as cefaleias, vertigens, astenia matinal, angústia, agressividade irritabilidade, hipersensibilidade (particularmente ao ruído), depressão, dificuldades de atenção, assim como as perturbações do sono, do pensamento e de carácter social (Hadengue,1962; Schmidtke, 1969; Taylor; 1969; Akerstedt, Torsval e Theorel, 1976; Cazamian e col., 1976 in Queinnec e col. 1992).

As perturbações do sono são geralmente de natureza qualitativa e quantitativa, verificando-se também que o poder de recuperação

proporcionado pelo sono é menor quando se faz o turno da noite (Lille e col., 1972, Foret, 1976 in Queinnec e col. 1992). Segundo Cazamian (1997), o envelhecimento do trabalhador que tem um horário sujeito a rotações favorece a passagem da fadiga mental profissional a uma situação crónica, que resulta precisamente da qualidade da recuperação durante o sono.

Além disso, as pessoas que trabalham por turnos apresentam um índice de maior absentismo por doença e maior número de consultas médicas do que outros trabalhadores (Angersbach, 1980; Reverenti, 1982 in Brunstein e Andlauer, 1988). Parece, pois, que, ao longo dos anos, não se verifica uma habituação ao trabalho por turnos, mas, pelo contrário, uma intolerância orgânica progressivamente crescente.

Estudos relativos a acidentes de trabalho concluem que a frequência dos acidentes decresce no trabalho nocturno, ao passo que o nível de gravidade aumenta. Com efeito, verifica-se uma correlação entre o nível elevado de actividade e a elevada taxa de frequência de acidentes, assim como entre um nível baixo de vigilância e a elevada taxa de gravidade. Isto permite compreender o significado psicofisiológico da frequência e do nível de gravidade dos acidentes.

Importa vigiar periodicamente a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras por turnos, ou nocturnos, não hesitando em transferi-los para o trabalho diurno nos casos em que os factores de risco assumam valores preocupantes.

Não menos importante é a necessidade da existência de profissionais preparados para as novas realidades. Os médicos de saúde ocupacional,

psicólogos do trabalho e gestores de recursos humanos devem ter uma formação no domínio da cronobiologia.

Assim, assumem grande importância os horários adaptados. Como os vários ritmos biológicos se modificam mais depressa no sentido horário do que no sentido anti-horário, as rotações anti-horários no trabalho por turnos são contra indicadas.

Em função das horas em que ocorrem os picos dos ritmos biológicos (acrofases), há pessoas mais eficientes de manhã («cotovias») e pessoas mais eficientes ao fim do dia («mochos»). Esta dimensão (tipo diurno) é um factor preditor da adaptação ao trabalho por turnos.

No domínio da organização de trabalho sugere-se a adopção de escalas de rotação rápida de turnos que possibilitem uma menor perturbação dos ritmos circadianos e uma acumulação de sono diminuída. Uma maior sincronização com a vida social permite que os contactos sociais possam ser mais regulares, melhorando a vida na família e na sociedade.

Rotações por diferentes turnos obriga a adaptações a diferentes ritmos biológicos e consequentes problemas de saúde, cria dessincronizações de diálogo, comunicação e participação na vida da empresa e sindical, dificultando também o diálogo, o convívio familiar e social.

Assume assim uma grande importância a organização de horários e escalas de turnos, valorizando a participação dos trabalhadores e trabalhadoras, devendo formar-se para o efeito uma comissão paritária que organizará e acordará entre as entidades empregadoras e os trabalhadores

os horários e escalas de turnos de laboração contínua, com folgas rotativas ou fixas.

Merece-nos ainda atenção a adaptação às pequenas empresas, com 49 ou menos trabalhadores, de um período de quatro anos para procederem à adaptabilidade no disposto aos artigos 5.º e 16.º, sobre organização do trabalho em regime de turnos e organização dos postos e horários de trabalho.

Cerca de 75% dos trabalhadores e trabalhadoras por turnos, têm alterações na vida familiar e no relacionamento com os filhos. Um quarto das mulheres destes trabalhadores referem a deterioração da vida conjugal. Muitos lamentam ainda a perda de amigos e, principalmente, quando são jovens sofrem com o abandono da vida social.

O trabalho por turnos afecta negativamente a vida familiar e empobrece as relações sociais e de amizade. Tudo isto demonstra a importância de diminuir o horário de trabalho semanal destes trabalhadores.

A idade e a antiguidade em trabalho nocturno constituem factores fortemente agravantes, sendo o envelhecimento precoce uma das consequências dos trabalhadores em regime de turnos.

O trabalho em regime nocturno e em turnos é seguramente o mais penoso e desgastante de todos os regimes de trabalho. Esse reconhecimento tem sido pouco assumido, pelo que se impunha assumir, ao nível legislativo, medidas de prevenção, regulamentação de prestação de trabalho e de redução da idade da reforma com bonificação nos anos de contribuição para a segurança social.

Justifica-se, assim, que, face ao carácter excepcional da antecipação da idade da reforma destes trabalhadores, não sejam sujeitos à aplicação do factor de redução previsto no artigo n.º 38-A do Decreto-Lei n.º 329/98, de 25 de Setembro, introduzido pelo Decreto-Lei n.º 9/99, de 8 de Outubro, e consagrado no n.º 2 do artigo 57.º da Lei n.º 17/2000, de 8 de Agosto.

O financiamento dos encargos resultantes do regime especial criado pelo presente diploma será suportado pelo acréscimo na contribuição das entidades empregadoras, que utilizem estes regimes de trabalho, Orçamento do Estado, e pelo orçamento da segurança social.

Assim sendo, a Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição da República, o seguinte:

Índice

Capítulo I
Condições gerais de aplicação

Artigo 1.º - Objecto
Artigo 2.º - Âmbito de Aplicação
Artigo 3.º- Condições de laboração de regimes de trabalho
Capítulo II - Trabalho por turnos
Artigo 4.º - Definições
Artigo 5.º - Organização do trabalho em regime de turnos
Artigo 6.º - Organização de horários e escalas de turnos
Artigo 7.º - Entrada em vigor de horários e escalas de turnos
Artigo 8.º - Período de trabalho

Artigo 9.º - Trabalho suplementar e descanso compensatório

Artigo 10.º - Prestação de trabalho fora da sequência de turnos ou escala de turnos

Artigo 11.º - Compensação

Artigo 12.º - Valor do subsídio do trabalho por turnos

Artigo 13.º - Remuneração remanescente

Artigo 14.º - Reconversão e requalificação dos trabalhadores de turnos

Capítulo III
Trabalho nocturno

Artigo 15.º - Definições

Artigo 16.º - Organização dos postos e horários de trabalho

Artigo 17.º - Compensações

Artigo 18.º - Remuneração remanescente

Artigo 19.º - Valor do subsídio de trabalho nocturno

Artigo 20.º - Reconversão ou requalificação dos trabalhadores nocturnos

Capítulo IV
Trabalho em folgas rotativas

Artigo 21.º - Definições

Artigo 22.º - Modalidades

Artigo 23.º - Organização do trabalho em regime de folgas rotativas

Artigo 24.º - Compensação

Artigo 25.º - Valor do subsídio por folgas rotativas

Capítulo V

Enquadramento social, segurança e saúde no trabalho

Artigo 26.º – Organização da segurança e saúde no trabalho

Artigo 27.º – Saúde ocupacional e protecção dos trabalhadores

Artigo 28.º - Trabalhador estudante

Artigo 29.º - Apoio social

Artigo 30.º - Cria a Comissão Permanente de Estudos e Avaliação de Sistemas de Turnos

Capítulo VI

Regime especial de reforma e antiguidade

Artigo 31.º - Antiguidade

Artigo 32.º - Regime especial de reforma

Artigo 33.º - Condições de atribuição

Artigo 34.º - Cálculo da pensão

Artigo 35.º - Financiamento

Capítulo VII

Disposições finais

Artigo 36.º - Disposições sancionatórias

Artigo 37.º - Fiscalização e aplicação das coimas
Artigo 38.º - Adaptação às pequenas empresas
Artigo 39.º - Legislação complementar
Artigo 40.º - Disposição revogatória
Artigo 41.º - Entrada em vigor

Capítulo I
Condições gerais de aplicação

Artigo 1.º
Objecto

O presente diploma estabelece o regime jurídico da prestação de trabalho em regime nocturno, em turnos ou em folgas rotativas.

Artigo 2.º
Âmbito de aplicação

O disposto no presente diploma aplica-se a todos os trabalhadores a laborar em regime nocturno, em turnos ou em folgas rotativas, no âmbito das relações de trabalho abrangidas pelo Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho e, bem assim, do trabalho rural, sem prejuízo da aplicação de regimes mais favoráveis, nomeadamente os consagrados em convenção, acordo de empresa ou acordo colectivo de trabalho. Aplica-se, igualmente, com as necessárias adaptações, ao regime de trabalho por

turnos da Administração Pública previsto no Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto.

Artigo 3.º

Condições de laboração de regimes de trabalho

1 — O trabalho em regime nocturno, em turnos ou folgas rotativas só é autorizado desde que a entidade empregadora comprove devidamente a sua necessidade, ouvida a Comissão de Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho, a Comissão Sindical ou Intersindical, ou na falta desta o sindicato mais representativo na empresa, e obtido o acordo da comissão de trabalhadores, onde esta estiver constituída e dos trabalhadores envolvidos, devendo o respectivo parecer acompanhar o pedido de aprovação dos Ministérios do Trabalho e da Solidariedade e da tutela.

2 — O início da prática do regime nocturno, turnos ou folgas rotativas carece do prévio acordo informado e escrito do trabalhador, obrigatoriamente precedido de:

a) Informação dos serviços de higiene e segurança da entidade empregadora, a prestar pelo médico de saúde ocupacional, quanto às consequências para a saúde e bem estar do trabalhador;

b) Informação, da responsabilidade da entidade empregadora ou seu representante, quanto às questões de ordem jurídico-laborais ligadas ao trabalho de turnos, nomeadamente as constantes da presente lei.

Capítulo II

Trabalho por turnos

Artigo 4.º

Definições

1 — Entende-se por «trabalho por turnos» qualquer 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.

2 — Entende-se por «trabalhador de turnos» qualquer trabalhador cujo horário de trabalho se enquadre no âmbito do trabalho por turnos.

3 — Entende-se por «horário de trabalho por turnos» a sucessão programada de trabalho para um conjunto de trabalhadores que assegura um dado posto de trabalho e do qual constam as escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do ano ou período de vigência do respectivo horário.

4 — Entende-se por «escala de turnos» o horário programado para cada trabalhador.

5 — Entende-se por «horário programado» a rotação pelos diferentes turnos, os dias de folga e de férias e os períodos normais diurnos adequados a cada instalação.

6 — Entende-se por «sobreposição de turno» a situação em que trabalhadores de equipas diferentes ocupam, por coincidência da rotação de turno, o mesmo turno em instalação ou tarefa semelhante.

7 — Entende-se por «regime de turnos de laboração contínua com folgas rotativas», quando a laboração contínua de um posto de trabalho é assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal.

8 — Entende-se por «regime de turnos de laboração contínua com folgas fixas», quando a laboração contínua dum posto de trabalho é assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal para folga aos sábados e domingos.

9 — Entende-se por «regime de turnos de laboração descontínua com folgas rotativas», quando a laboração descontínua de um posto de trabalho permite um período diário fixo de interrupção de, pelo menos, oito horas e é assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal.

10 — Entende-se por «regime de turnos de laboração descontínua com folgas fixas», quando a laboração descontínua dum posto de trabalho permite um período diário fixo de interrupção de, pelo menos, oito horas e é assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal para folga aos sábados e domingos.

Artigo 5.º

Organização do trabalho em regime de turnos

1 — As entidades empregadoras definem, para cada tipo de instalação, os postos de trabalho e respectivas funções a desempenhar para os regimes de trabalho por turnos rotativos.

2 — Organizam-se turnos rotativos sempre que, de forma continuada, seja necessário, para além do período compreendido entre as 7 horas e as 20 horas, manter a laboração, atendimento, prestação de serviços, assegurar a vigilância de instalações ou obter melhor aproveitamento de equipamentos de elevado custo.

3 — O horário semanal de trabalho, encontrado na média das seis semanas consecutivas de trabalho, para os trabalhadores em regime de trabalho nocturno e de três ou quatro turnos, com folgas fixas ou rotativas, será reduzido anual e progressivamente a partir de 1 de Janeiro de 2002 em uma hora até perfazer uma redução de 5 horas em relação ao limite máximo do período normal de trabalho.

4 — O horário semanal de trabalho, encontrado na média das quatro semanas consecutivas de trabalho, para os trabalhadores em regime de dois turnos e de folgas rotativas será reduzido anual e progressivamente a partir de 1 de Janeiro de 2002 em meia hora até perfazer uma redução de 2 horas e meia em relação ao limite máximo do período normal de trabalho.

5 — Os horários destes regimes, para cada serviço, terão em atenção os interesses dos trabalhadores envolvidos em cada local de trabalho, ouvida a comissão de higiene e segurança na empresa, a comissão sindical ou intersindical, ou na falta desta o sindicato mais representativo na empresa e obtido o acordo escrito, em parecer, da comissão de trabalhadores onde esta estiver constituída e dos trabalhadores envolvidos.

6 — As entidades empregadoras ficam obrigadas a requerer o parecer previsto no número anterior com a antecedência mínima de 15 dias face à data de entrada em vigor do horário. Este parecer, acompanhado da declaração de consentimento individual dos trabalhadores abrangidos, deverá instruir o requerimento de solicitação de autorização de funcionamento em regime de turnos a entregar ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Artigo 6.º

Organização de horários e escalas de turnos

1 — A contratação colectiva regula a organização dos horários e escalas de turnos, aplicando-se o regime mais favorável e cumprindo-se o estipulado neste artigo.

2 — Os horários e escalas de turnos são organizados e acordados entre as entidades empregadoras e os trabalhadores, devendo formar-se para o efeito uma comissão paritária.

3 — Da comissão paritária farão parte dois elementos da entidade empregadora e dois membros em representação da comissão de trabalhadores ou, em caso desta não existir, do sindicato maioritário na empresa.

4 — Em caso de inexistência de acordo, quanto ao que estabelece o n.º 2 deste artigo, a comissão paritária recorrerá à participação de um novo elemento, de comum acordo entre as partes, representante da CPEAST, adiante referida no artigo 30.º.

5 — Os horários e escalas de turnos de laboração contínua obedecem às seguintes condições:

a) Fixam um máximo de quatro dias consecutivos de trabalho por cada sequência de dias de trabalho, ao fim da qual o trabalhador tem direito a 35 horas de descanso;

b) Fixam pelo menos 16 horas de descanso entre dois dias consecutivos de trabalho na mesma sequência de dias de trabalho;

c) Fixam o mínimo de dois dias completos de descanso, ou 48 horas de descanso após o turno nocturno ou sequência de dias consecutivos de trabalho nocturno;

d) Fixam o mínimo de um fim-de-semana completo como descanso semanal, no período máximo de quatro semanas;

e) Fixa a sobreposição de turno nos períodos normais diurnos entre segunda-feira e sexta-feira;

f) No período de seis semanas e no período de vigência do horário, a que se refere o n.º 2 do artigo 7.º, todos os trabalhadores abrangidos pela escala deverão contabilizar idênticos dias nas diferentes ocupações de turno, dias e fins-de-semana em descanso e dias trabalhados em feriados. Este princípio de equidade deve estar presente na elaboração do horário ao longo de toda a sua vigência;

g) Interditam a rendição ou mudança de turnos no período compreendido entre as 1 e as 7 horas;

h) As entidades empregadoras poderão ter trabalhadores que, estando em regime normal e diurno, assegurem tarefas e funções para todos os dias da semana integradas na escala de turnos;

i) O disposto nas alíneas a), b), d), e), f), e h) do presente número aplica-se igualmente aos horários de turnos de laboração descontínua com folgas rotativas.

6 — Os trabalhadores sujeitos ao regime de turnos cuja actividade implique riscos especiais ou uma tensão física ou mental significativa não devem prestá-la por mais de 8 horas num período de 24 horas em que executem trabalho nocturno.

7 — São reguladas por contratação colectiva as matérias respeitantes a troca de turnos, troca de folgas e dias de descanso, troca de férias, assim como o respeitante ao trabalho em locais afastados de aglomerados urbanos.

Artigo 7.º

Entrada em vigor de horários e escalas de turnos

1 — Tendo em conta o disposto nos n.os 5 e 6 do artigo 5.º da presente lei, as propostas de horários, contendo as escalas de turnos, a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, função ou serviço que desempenham e sua localização, são afixadas nos locais de trabalho e enviadas às estruturas representativas dos trabalhadores no prazo de 45 dias antes da sua entrada em vigor.

2 — As escalas referidas no número anterior têm um período de vigência compreendido entre 1 de Maio e 30 de Abril do ano seguinte.

Artigo 8.º

Período de trabalho

1 — Em cômputo anual, no período de 1 de Maio a 30 de Abril, o número de horas de trabalho dos trabalhadores de turnos nunca poderá ser superior ao número de horas de trabalho dos trabalhadores de regime normal.

2 — O trabalho prestado em dia feriado, que por escala competir aos trabalhadores, faz parte do seu período normal de trabalho mas é pago como trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório e confere direito a um dia de descanso de gozo obrigatório.

3 — O período de trabalho, em qualquer turno, não pode exceder 9 horas consecutivas, incluindo-se nestas um intervalo para repouso e, ou, refeição nunca inferior a 45 minutos, o qual é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

4 — O intervalo a que se refere o número anterior será aplicado de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Artigo 9.º

Trabalho suplementar e descanso compensatório

A contratação colectiva poderá regular e melhor definir as suas condições de aplicação sendo que o trabalho suplementar prestado pelos trabalhadores de turnos dá direito a um tempo de descanso suplementar compensatório de 25% por cada hora de trabalho suplementar prestado.

Artigo 10.º

Prestação de trabalho fora da sequência de turno ou escala de turnos

1 — A prestação de trabalho, por necessidade de serviço, fora da sequência de turno ou escala de turnos do trabalhador é regulada por contratação colectiva.

2 — O trabalho suplementar realizado em antecipação ou prolongamento de turno não é considerado como mudança de turno ou escala;

Artigo 11.º

Compensação

Sem prejuízo das situações mais favoráveis em sede de contratação colectiva são devidas as seguintes compensações:

1 — Os trabalhadores que laborem em regime de trabalho por três ou quatro turnos adquirem o direito ao incremento progressivo de um dia de férias suplementar por dois anos de trabalho neste regime. Este direito é acumulado aos dias de férias previstos na lei, ou em caso de situação mais favorável, ao previsto em acordo de empresa, acordo colectivo de trabalho ou contrato colectivo de trabalho.

2 — Os trabalhadores que laborem em regime de trabalho por dois turnos adquirem o direito ao incremento progressivo de um dia de férias suplementar por cada três anos de trabalho neste regime. Este direito é

acumulado aos dias de férias previstos na lei, ou em caso de situação mais favorável, ao previsto em acordo de empresa, acordo colectivo de trabalho ou contrato colectivo de trabalho.

3 — Para o disposto nos n.os 1 e 2 do presente artigo considera-se que os trabalhadores de turnos têm sempre direito a um mínimo de 25 dias úteis de férias por ano que, por acordo entre as partes, podem ser gozadas de forma repartida. No gozo repartido das férias deve existir sempre um período mínimo de 14 dias seguidos.

4 — Os trabalhadores que laboram em regime de trabalho por turnos têm direito a um subsídio de trabalho por turnos com periodicidade mensal.

5 — O subsídio a que se refere o número anterior é devido igualmente no subsídio de férias, de natal, na remuneração referente ao período de férias, em situação de baixa por doença ou acidente de trabalho, ou em períodos de mudança temporária para regime diurno a solicitação da entidade empregadora assim como ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º.

6 — As horas do trabalho prestado entre as 20h e as 7h são pagas com base no valor da remuneração horária do trabalhador acrescido de 25%. A estes valores acrescem ao subsídio de turno e restantes remunerações.

7 — Nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal será pago um valor igual à média mensal das horas nocturnas efectuadas no ano anterior.

Artigo 12.º

Valor do subsídio do trabalho por turnos

Salvo aplicação mais favorável de regulamentação colectiva aplicar-se-ão os seguintes valores mínimos;

1 — Regime de três ou quatro turnos com folgas rotativas - 30% do salário médio dos trabalhadores da entidade empregadora, com o valor mínimo de 50% do valor do salário mínimo nacional.

2 — Regime de três ou quatro turnos com folgas fixas ao Sábado e ao Domingo - 25% do salário médio dos trabalhadores da entidade empregadora, com o valor mínimo de 45% do valor do salário mínimo nacional.

3 — Regime de dois turnos com folgas rotativas - 15% do salário médio dos trabalhadores da entidade empregadora, com o valor mínimo de 40% do valor do salário mínimo nacional.

4 — Regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e domingo - 10% do salário médio dos trabalhadores da entidade empregadora, com o valor mínimo de 35% do valor do salário mínimo nacional.

5 — Para o disposto neste artigo o salário médio dos trabalhadores é o valor da média salarial encontrada entre todos os grupos salariais dos trabalhadores sujeitos ao regime de turnos nessa mesma entidade empregadora.

Artigo 13.º

Remuneração remanescente

1 — De acordo com a contratação colectiva mais favorável os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuarão a

receber parte, ou todo, do subsídio de turnos, como remuneração remanescente;

2 — Por ausência de contratação colectiva e em caso de acidente de trabalho ou indicação médica estabelece-se um valor remanescente mensal mínimo de 40% do respectivo subsídio.

Artigo 14.º

Reconversão ou requalificação dos trabalhadores de turnos

1 — A contratação colectiva estipula as condições de reconversão ou requalificação dos trabalhadores de turnos.

2 — Na ausência desta garante-se a reconversão sem perda de direitos a qualquer trabalhador. Esta é ainda garantida quando o trabalhador for considerado inapto para o regime de turnos por indicação médica ou a desejo do trabalhador que já possua mais de 15 anos seguidos ou interpolados neste regime;

Capítulo III

Trabalho nocturno

Artigo 15.º

Definições

1 — Considera-se «trabalho em horário nocturno» o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se «regime de trabalho nocturno» o trabalho prestado em horário nocturno.

3 — Considera-se também como «trabalho em horário nocturno» todo o trabalho extraordinário prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho predominantemente nocturno.

Artigo 16.º

Organização dos postos e horários de trabalho

1 — As entidades empregadoras definem, para cada tipo de instalação, os postos de trabalho e respectivas funções desempenhadas para o regime de trabalho nocturno.

2 — A prestação de trabalho extraordinário dos trabalhadores que laboram em regime nocturno, dentro do período de trabalho nocturno não pode exceder as 7 horas semanais, não contando para o efeito os dias de descanso semanal de descanso semanal complementar e os dias de feriados.

3 — O horário semanal de trabalho para os trabalhadores em regime nocturno será reduzido anual e progressivamente a partir de 1 de Janeiro de 2002 em uma hora até perfazer uma redução de 5 horas em relação ao limite máximo do período normal de trabalho.

4 — Os trabalhadores sujeitos a este regime cuja actividade implique riscos especiais, tensão física ou mental significativa, não devem prestá-la por mais de 8 horas num período de 24 horas em que executem trabalho nocturno.

5 — Os horários dos regimes referidos no presente artigo, para cada serviço, terão em atenção os interesses dos trabalhadores envolvidos em

cada local de trabalho, ouvida a comissão de higiene, segurança e saúde, a comissão sindical ou intersindical, ou na falta desta o sindicato mais representativo na empresa e obtido o acordo escrito, em parecer, da comissão de trabalhadores onde esta estiver constituída e dos trabalhadores envolvidos.

6 — As entidades empregadoras ficam obrigadas a requerer o parecer previsto no número anterior com a antecedência mínima de 15 dias face à data de entrada em vigor do horário. Este parecer, acompanhado da declaração de consentimento individual dos trabalhadores abrangidos, deverá instruir o requerimento de solicitação de autorização de funcionamento de trabalho nocturno a entregar ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

7 — São proibidos horários que estabeleçam ou prevejam mais de nove horas diárias de trabalho.

Artigo 17.º

Compensações

Sem prejuízo das situações mais favoráveis em sede de contratação colectiva são devidas as seguintes compensações:

1 — Os trabalhadores que laborem em regime de trabalho nocturno adquirem o direito ao incremento progressivo de um dia de férias suplementar por cada dois anos de trabalho neste regime. Este direito é acumulado aos dias de férias previstos na lei, ou em caso de situação mais

favorável, ao previsto em acordo de empresa, acordo colectivo de trabalho ou contrato colectivo de trabalho;

2 — Para o disposto no número anterior considera-se que os trabalhadores nocturnos têm sempre direito a um mínimo de 25 dias úteis de férias por ano que podem ser gozadas de forma repartida. No gozo repartido das férias deve existir sempre um período mínimo de 14 dias seguidos.

3 — Os trabalhadores que laboram em regime de trabalho nocturno têm direito a um subsídio de trabalho nocturno mensal a incluir no seu salário base.

4 — O subsídio a que se refere o número anterior é devido ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º e igualmente no subsídio de férias, de natal, na remuneração referente ao período de férias, em situação de baixa por doença ou acidente de trabalho, ou em períodos de mudança temporária para horário diurno a solicitação da empresa.

Artigo 18.º

Remuneração remanescente

1 — De acordo com a contratação colectiva mais favorável os trabalhadores que deixem de praticar o regime de trabalho nocturno continuarão a receber parte, ou todo, do subsídio de turnos, como remuneração remanescente.

2 — Por ausência de contratação colectiva e em caso de acidente de trabalho ou indicação médica estabelece-se um valor remanescente mensal mínimo de 40% do respectivo subsídio.

Artigo 19.º

Valor do subsídio de trabalho nocturno

1 — Os trabalhadores que laborem no regime de trabalho nocturno têm direito a um subsídio de trabalho nocturno no valor de 25% do salário médio dos trabalhadores nocturnos da entidade empregadora, com o valor mínimo de 50% do valor do salário mínimo nacional.

2 — Os trabalhadores que laborando em regime de trabalho nocturno tenham pelo menos um dia de descanso semanal rotativo têm ainda direito a um acréscimo de 25% sobre o valor encontrado para o subsídio de trabalho nocturno.

Artigo 20.º

Reconversão ou requalificação dos trabalhadores nocturnos

1 — A contratação colectiva estipula as condições de reconversão ou requalificação dos trabalhadores nocturnos.

2 — Na ausência desta garante-se a reconversão e requalificação sem perda de direitos a qualquer trabalhador. Esta é ainda garantida quando o trabalhador for considerado inapto para o regime nocturno por indicação médica ou a desejo do trabalhador que já possua mais de 15 anos seguidos ou interpolados neste regime.

Capítulo IV

Trabalho em regime de folgas rotativas

Artigo 21.º

Definições

Entende-se por regime de «trabalho em folgas rotativas» aquele em que os trabalhadores trocam periodicamente os seus dias de descanso semanais de forma a que no período acordado pelos trabalhadores envolvidos, nunca superior a um ano, todos gozem o mesmos dias de descanso, incluindo o sábados e domingos.

Artigo 22.º

Modalidades

O regime de folgas rotativas reveste as seguintes modalidades:

1ª Modalidade - Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um Sábado e a um Domingo em cada quatro semanas;

2ª Modalidade - Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um Sábado e a um Domingo em cada três semanas;

3ª Modalidade - Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um Sábado e a um Domingo em cada duas semanas.

Artigo 23.º

Organização do trabalho em regime de folgas rotativas

1 — Os horários dos regimes de trabalho por folgas rotativas, para cada serviço, terão em atenção os interesses dos trabalhadores envolvidos

em cada local de trabalho, ouvida a comissão de higiene, segurança e saúde na empresa, a comissão sindical ou intersindical, ou na falta desta o sindicato mais representativo na empresa e obtido o acordo escrito, em parecer, da comissão de trabalhadores e dos trabalhadores envolvidos.

2 — São reguladas por contratação colectiva as matérias respeitantes a troca de folgas e dias de descanso, troca de férias, assim como o respeitante ao trabalho em locais afastados de aglomerados urbanos.

Artigo 24.º

Compensação

1 — A prática do regime de folgas rotativas é compensada pela atribuição de um subsidio mensal, a incluir no seu salário base.

2 — O subsídio a que se refere o número anterior é devido igualmente no subsídio de férias e de natal, na remuneração referente ao período de férias, em situação de baixa por doença ou acidente de trabalho, ou em períodos de mudança temporária para horário normal a solicitação da entidade empregadora.

3 — O trabalho prestado em dia feriado, que por escala competir aos trabalhadores faz parte do seu período de trabalho, é pago como trabalho suplementar em dia feriado e confere direito a um dia de descanso.

Artigo 25.º

Valor do subsídio por folgas rotativas

Salvo aplicação mais favorável de regulamentação colectiva os trabalhadores que laborem no regime de trabalho por folgas rotativas têm direito a um subsídio mensal num valor percentual sobre o salário médio dos trabalhadores da entidade empregadora que laborem neste regime e com um valor mínimo sobre o valor do salário mínimo nacional, nas seguintes modalidades e percentagens:

1ª Modalidade - 6% do salário médio, com o valor mínimo de 10% do salário mínimo nacional;

2ª Modalidade - 8% do salário médio, com o valor mínimo de 25% do salário mínimo nacional;

3ª Modalidade - 10% do salário médio, com o valor mínimo de 20% do salário mínimo nacional.

Capítulo V
Enquadramento social, segurança e saúde no trabalho

Artigo 26.º
Organização da segurança e saúde no trabalho

1 — A entidade empregadora deve organizar ao nível da empresa as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, de acordo com o Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março, e da Lei n.º 118/99 de 11 de Agosto, de forma que os trabalhadores nocturnos, turnos e folgas rotativas beneficiem de um nível de protecção em matéria de segurança e de saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

2 — A entidade empregadora deve assegurar ao nível da empresa que os meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e de saúde dos trabalhadores ou trabalhadoras nocturnos, dos turnos e folgas rotativas sejam equivalentemente aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

3 — A entidade empregadora deve ainda, de forma coordenada com a organização prevista no n.º 1, contratar outras entidades e, ou, serviços externos de acordo com o artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro.

Artigo 27.º

Saúde ocupacional e protecção dos trabalhadores

1 — É proibido o trabalho nocturno e por turnos a menores de 16 anos e a maiores de 55 anos, com excepção das profissões que laborem em regime exclusivamente nocturno em que o limite é de 60 anos.

2 — Para a aplicação do disposto do número anterior os trabalhadores passam ao regime diurno normal de trabalho no primeiro dia útil seguinte ao dia em que celebram as idades referidas.

3 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes que laborem por turnos ou trabalho nocturno, fazendo prova por declaração médica, passarão ao regime normal e diurno de trabalho pelo período de 365 dias, sendo 180 antes da data presumível do parto; no caso das trabalhadoras lactantes, o período acima referido será de 365 dias após o parto.

4 — Não é permitida a prática de trabalho em regime nocturno, de turnos e em parte ou todo o período das 20h às 7h, a trabalhadores

laborando nos regimes de trabalho a tempo parcial e de contrato de trabalho temporário, definidos pela Lei n.º 103/99, de 26 de Julho, e pelo Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro (com as alterações posteriores).

5 — As entidades empregadoras deverão assegurar que:

a) Os trabalhadores a incluir em turnos ou em trabalho nocturno deverão previamente ser submetidos a exames médicos;

b) Os trabalhadores em regime de turnos e de trabalho nocturno devem ser submetidos, pelo menos uma vez por ano a um exame médico rigoroso, gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde;

c) Quando, por convenção colectiva, seja consagrada a existência de trabalho penoso, perigoso, em risco, desgastante ou designação similar, os trabalhadores abrangidos por estas funções e trabalhem por turnos ou em trabalho nocturno terão que fazer os exames médicos, a que se refere a alínea anterior, no mínimo duas vezes por ano;

d) Para o disposto na alínea b) do n.º 5 deste artigo o médico de medicina no trabalho deve mandar proceder aos exames médicos que julgue necessários, devendo ser realizados obrigatoriamente exames e consultas médicas nas áreas gastrointestinal, sono, cardiovascular, psicológica, cronobiológica e ortopédica;

e) Os trabalhadores abrangidos por funções e trabalho penoso, perigoso, em risco, desgastante ou designação similar, que trabalhem por turnos ou em trabalho nocturno, terão que fazer os exames médicos, a que se refere a anterior alínea d) acrescidos de todos os que de algum modo possam actuar como preventivos de doença profissional ou deterioração do seu estado de saúde;

f) As trabalhadoras em regime de trabalho nocturno ou de turnos terão ainda exames semestrais de rastreio do cancro da mama na forma estipulada pela alínea d);

g) As observações e acompanhamento clínico a todos os níveis e em todas as especialidade recomendáveis a estes regimes de trabalho serão anotados em fichas próprias, sujeitas ao segredo profissional e que, com o acordo escrito do trabalhador, serão a todo o tempo facultadas aos médicos da autoridade de saúde e do IDICT;

6 — Deverá ainda ser implementado um programa de orientação psicológica e social, abrangendo os indivíduos em turnos ou em trabalho nocturno.

7 — A reconversão profissional dos trabalhadores de turnos e nocturnos, por motivos de saúde, será de harmonia com o parecer médico, segundo o estipulado na presente lei ou, em caso mais favorável, na forma consagrada em convenção colectiva.

8 — A entidade empregadora obriga-se ainda a organizar os cuidados primários de saúde, higiene e segurança no trabalho de acordo com as normais legais em vigor.

9 — As demais coberturas de regime de prevenção domiciliária e hospitalar, cobertura de riscos inerentes de deslocações, de seguro e outros, serão regulados pela convenção colectiva ou por acordo de empresa.

10 — Em qualquer turno as entidades empregadoras asseguram o acesso a refeições quentes, em instalações próprias para tomada de refeição, sob orientação do serviço de medicina ocupacional da entidade

empregadora e a direcção de um nutricionista, ou na falta destes, com recurso a empresa contratada e licenciada para o efeito.

11 — Nos locais de trabalho nocturno e de turnos existirá, para os efeitos previstos no n.º 5 do artigo 8.º uma sala própria para repouso ou descanso.

12 — As entidades empregadoras assegurarão a todos os trabalhadores destes regimes a formação em curso de primeiros socorros e posterior reciclagem anual, a prestar pelos serviços de medicina ocupacional da entidade empregadora ou entidade por si contratada e credenciada para o efeito.

13 — As entidades empregadoras deverão tomar medidas apropriadas para evitar que, particularmente durante a noite, os trabalhadores nocturnos e de turnos estejam a laborar sozinhos. Estes trabalhadores devem possuir meios de contacto rápidos e fiáveis.

14 — A incorporação e manutenção de mulheres nos regimes de trabalho nocturno e de turnos deverá procurar ter em conta as suas condições físicas e sociais.

Artigo 28.º

Trabalhador-estudante

1 — A contratação colectiva deve regular condições próprias aos trabalhadores-estudantes de acordo com as características de cada sector ou empresa.

2 — As entidades empregadoras devem providenciar para que aos trabalhadores nocturnos e de turnos sejam garantidas iguais condições de acesso aos direitos consignados na lei do trabalhador-estudante.

Artigo 29.º

Apoio social

1 — Por proposta da maioria dos trabalhadores envolvidos ou por proposta da comissão de trabalhadores, os empregadores deverão que acordar com esta, na sua falta com o sindicato maioritário na empresa, ou com os trabalhadores envolvidos a criação, usufruto ou adequação de serviço de infantário às necessidades dos trabalhadores de turnos, nocturnos ou em folgas rotativas.

2 — Quando numa dada entidade empregadora ou serviço ou serviço ambos os cônjuges trabalharem em turnos rotativos deve a empresa, após pedido destes, tentar proceder à uniformização dos respectivos horários de turnos por forma a serem coincidentes.

3 — O trabalhador que labore em regime de turnos pode, em caso de separação conjugal e guarda de filhos, solicitar a saída deste regime de trabalho, tendo a empresa três meses para colocar o trabalhador em regime de trabalho normal e diurno.

Artigo 30.º

Cria a Comissão Permanente de Estudos e Avaliação de Sistemas de Turnos

1 — No espaço de seis meses o governo criará a Comissão Permanente de Estudos e Avaliação de Sistemas de Turnos (CPEAST) no âmbito do Instituto de Desenvolvimento e Inspecção das Condições de Trabalho, que lhe dará suporte financeiro e logístico.

2 — A CPEAST tem, entre outros, por fim aprofundar e apoiar os estudos e investigações relacionados com o trabalho por turnos e nocturno, concretizando os objectivos emanados do artigo 17.º da Lei n.º 7/95, de 29 de Março, bem como zelar pelo cumprimento da presente lei.

3 — A CPEAST deverá procurar mediar conflitos de trabalho relacionadas com matérias de turnos e trabalho nocturno, em particular nos âmbitos da saúde, psicobiológicos, organizacionais e sociológicos.

4 — A CPEAST deverá promover a realização de conferências, seminários, acções de formação, publicação de livros e edições, fomento e apoio de estudos, investigações e teses que melhorem o conhecimento público nas matérias e da forma que melhor entender.

5 — O CPEAST terá obrigatoriamente na sua composição um representante do IDICT, dois representantes de cada central sindical, um representante da cada uma das confederações patronais representadas no Conselho Permanente de Concertação Social, e um representante de cada uma das áreas de cronobiologia, ergonomia, medicina no trabalho, sociologia do trabalho, gestão de recursos humanos e psicologia designados por instituições académicas e científicas.

6 — A presença dos representantes referida no número anterior far-se-á através protocolo a estabelecer entre o IDICT e as respectivas instituições.

Capítulo VI
Regime especial de reforma e antiguidade

Artigo 31.º
Antiguidade

1 — O trabalho em regime nocturno e de turnos de laboração contínua com folgas rotativas é ainda compensado através da bonificação da contagem de antiguidade para efeitos de antecipação da idade de reforma, na proporção de três meses por cada ano nesse regime.

2 — O trabalho de turnos de laboração contínua e com interrupção nos dias de descanso semanal, sábado e domingo, é ainda compensado através da bonificação de antiguidade de contagem de antiguidade para efeitos de antecipação da idade de reforma, na proporção de dois meses por cada ano nesse regime.

3 — O trabalho em regime de turnos de laboração descontínua, quando a laboração descontínua de um posto de trabalho permite um período diário fixo de interrupção de, pelo menos 8 horas, é ainda compensado através da bonificação de antiguidade de contagem de antiguidade para efeitos de antecipação da idade de reforma, na proporção de um mês por cada ano nesse regime.

4 — O trabalho em regime e horário normal, mas com folgas rotativas, é ainda compensado através da bonificação de contagem de antiguidade para efeitos de antecipação da idade de reforma, na proporção de um mês por cada ano nesse regime.

Artigo 32.º

Regime especial de reforma

Os trabalhadores em regime de trabalho nocturno, em turnos e em folgas rotativas, têm acesso a um regime especial de acesso à pensão especial e extraordinária no âmbito do regime geral da segurança social, nos termos definidos nos artigos seguintes.

Artigo 33.º

Condições de atribuição

Aos trabalhadores em regime de trabalho nocturno, em turnos e em folgas rotativas, é reconhecido o direito a uma pensão especial e extraordinária desde que reunam cumulativamente, os seguintes requisitos:

a) Tenham idade igual ou superior a 55 anos de idade;

b) Cumpram o prazo de garantia previsto para o acesso a pensão por velhice do regime geral de segurança social;

c) Tenham pelo menos 10 anos seguidos ou 15 interpolados de laboração acumulados, numa ou em mais entidades empregadoras, nestes regimes de trabalho.

Artigo 34.º

Cálculo da pensão

Para o efeito do cálculo de pensão estatutária não haverá lugar, no âmbito do presente diploma, à aplicação do factor de redução previstos no artigo 38.º-A do Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de Setembro, introduzido pelo Decreto-Lei n.º 9/99, de 8 de Janeiro, e consagrado no n.º 2 do artigo 57.º da Lei n.º 17/2000, de 8 de Agosto;

Artigo 35.º

Financiamento

O financiamento dos encargos resultantes do regime previsto no presente diploma, artigos 32.º e 33.º, são suportados:

a) Pelo acréscimo em 2% nas contribuições das entidades empregadoras referentes aos trabalhadores nocturnos e de turnos ao seu serviço;

b) Pelo acréscimo em 1% nas contribuições das entidades empregadoras referentes aos trabalhadores em folgas rotativas seu serviço;

c) Em partes iguais pelo orçamento da segurança social e pelo Orçamento do Estado.

Capítulo VII

Disposições finais

Artigo 36.º

Disposições sancionatórias

1 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no:

Artigo 9.º

Artigo 16.º, n.º 2

Artigo 27.º, n.º 4 ;

2 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no:

Artigo 3.º, n.º 2;

Artigo 5.º, n.os 3, 4, 5 e 6;

Artigo 6.º, n.os 2, 5 e 6;

Artigo 8.º, n.os 1, 2, 3 e 4

Artigo 11.º, n.os 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7

Artigo 12.º, n.os 1, 2, 3 e 4;

Artigo 13.º, n.º 1;

Artigo 16.º, n.os 3, 4, 5, 6 e 7;

Artigo 17.º, n.os 1, 2, 3 e 4;

Artigo 18.º, n.º 1;

Artigo 19.º, n.os 1 e 2;

Artigo 22.º;

Artigo 23.º;

Artigo 24.º; n.os 1, 2 e 3;

Artigo 25.º;

Artigo 26.º, n.os 1 e 3;

Artigo 27.º, n.os 1, 2, 3, 5, alineas a) a f), 7, 8, 10, 11 e 12;

Artigo 28.º, n.º 2;

3 — Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto no:

Artigo 7.º, n.º 1;

Artigo 14.º, n.º 2;

Artigo 20.º, n.º 2;

Artigo 29.º, n.º 1

4 — As contra-ordenações muito graves e graves por violação do disposto nos:

Artigo 26.º, n.os 1 e 2;

Artigo 27.º, n.os 4 e 5, alineas a) a f).

Estão igualmente sujeitas à sanção acessória de publicidade nos termos do artigo 14.º do regime geral das contra-ordenações laborais.

Artigo 37.º

Fiscalização e aplicação das coimas

1 — A fiscalização da aplicação do disposto na presente lei e a aplicação das coimas competem à Inspecção-Geral do Trabalho.

2 — Nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira as competências referidas no número anterior são exercidas pelos órgãos e serviços das respectivas administrações regionais.

Artigo 38.º

Adaptação às pequenas empresas

As empresas com 49 ou menos trabalhadores possuem um período de quatro anos para procederem à adaptabilidade no disposto aos artigos 5.º e 16.º.

Artigo 39.º

Legislação complementar

No prazo de 90 dias a contar da entrada em vigor da presente lei, o Governo aprovará legislação regulamentadora para a sua aplicação ao regime de trabalho por turnos na Administração Pública.

Artigo 40.º

Disposição revogatória

São revogados:

— Portaria n.º 472/73, de 11 Julho;

— Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 Setembro:

Artigo 10.º, n.º 2 (com a redacção dada pelo artigo 5.º da Lei n.º 21/96, de 23 de Julho);

Artigo 27.º, n.ºs 3 e 5 (com a redacção dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de Outubro);

Artigo 28.º, n.º 2;

Artigo 29.º (com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 96/99, de 23 de Março);

Artigo 30.º;

Artigo 31.º.

— Despacho Normativo n.º 182/77, 30 de Junho;

— Lei n.º 4/84, 5 de Abril, artigo 22.º, n.º 1, alínea a) (alterado pela Lei n.º 17/95, de 4 de Junho, e Lei n.º 142/99, de 31 de Agosto);

— Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 Outubro, artigo 1.º;

— Lei n.º 21/96, 23 de Julho, artigo 5.º;

— Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de Agosto, artigos 6.º, n.º 2, 20.º, n.º 2, alíneas b) e e), 21.º, n.os 1, 3, 4 e 9;

— Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro, artigos 4.º, 6.º, 7.º e 12.º;

— Decreto-Lei n.º 96/99, de 23 Março;

São revogadas todas as disposições em contrário;

Artigo 41.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor com o Orçamento do Estado subsequente à sua aprovação.

Assembleia da República, 16 de Outubro de 2001. Os Deputados do BE: *Francisco Louçã — Fernando Rosas.*