

## Projeto de Lei n.º 163/XV/1.ª (BE)

**Alterações ao regime jurídico-laboral e alargamento da proteção social dos trabalhadores por turnos e noturnos (22.ª alteração ao Código do Trabalho)**

Data de admissão: 22 de junho de 2022

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

## ÍNDICE

- I. A INICIATIVA
- II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS
- III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL
- IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL
- V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR
- VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS
- VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

## I. A INICIATIVA

---

Os proponentes recordam um conjunto de áreas albergadas pelo regime de trabalho noturno e por turnos, lembrando ainda a sua evolução mais recente, a nível nacional e internacional, e também uma breve caracterização. Posto isto, e depois de invocarem investigações de nível académico e estudos científicos a este propósito, lamentam que, apesar de a negociação e a contratação coletiva serem um espaço privilegiado para regular estas matérias, as sucessivas revisões do Código do Trabalho tenham, entre outras consequências, reduzido, no seu entender, o alcance das convenções e individualizado as relações laborais, devendo a lei geral definir especificamente nestes assuntos patamares mínimos para todos os trabalhadores.

Assim sendo, recordando o trabalho infrutífero desenvolvido neste domínio nos últimos anos, dando conta até do estudo ínsito no Orçamento do Estado para 2020 (que dois anos depois continua por apresentar), e bem assim da omissão de referência a estes trabalhadores na denominada Agenda do Trabalho Digno apresentada pelo Governo no Parlamento, e aludindo ao aumento do custo de vida nos últimos meses, fruto da conjuntura internacional, propugnam dotar a lei de instrumentos que diminuam as consequências nefastas deste tipo de trabalho, abrindo ainda espaço à negociação e à contratação coletiva, nos seguintes termos: clarificando os conceitos relacionadas com estas modalidades de trabalho; definindo regras sobre a organização por turnos mais vantajosas para os trabalhadores; valorizando a sua participação, e das correspondentes estruturas representativas, na definição dos turnos; alargando os períodos e os fins-de-semana de descanso, contribuindo para a melhoria da vida familiar; fixando um máximo de 35 horas semanais de atividade nestes regimes de trabalho; melhorando o acesso a exames médicos e a cuidados de saúde para estes trabalhadores; acrescentando um dia de férias por cada dois anos de trabalho nestes regimes e estipulando os respetivos acréscimos retributivos; conferindo o direito à antecipação da idade legal de reforma sem penalizações em 6 meses por cada ano de trabalho nestas modalidades<sup>1</sup>; por último, imputando às entidades patronais que recorram a estes regimes de trabalho os custos decorrentes do regime especial consagrado por este diploma.

---

<sup>1</sup> E já não apenas 2 meses por cada ano de trabalho, como em iniciativas anteriores dos mesmos proponentes.

A iniciativa *sub judice* concretiza-se em seis artigos preambulares, sendo os artigos 1.º e 2.º dedicados ao objeto e ao âmbito de aplicação, os artigos 3.º e 4.º às modificações ao Código do Trabalho que se pretende promover, o artigo 5.º às particulares condições de financiamento e o artigo 6.º à entrada em vigor.

Em suma, visa-se a alteração de normas constantes das Subsecções do Código do Trabalho dedicadas ao Trabalho por turnos (artigos 220.º e 221.º) e ao Trabalho noturno (artigos 223.º a 225.º), e ainda outras disposições relativas à dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (artigo 58.º) e de menor (artigo 74.º), à duração do período de férias (artigo 238.º) e ao pagamento de trabalho noturno (artigo 266.º). Por outro lado, propõe-se ainda o aditamento de um conjunto de novos artigos, referentes à noção de trabalhador por turnos (artigo 220.º-A), às condições de laboração no regime de turnos (artigo 222.º-A), à antecipação da idade de reforma (artigo 222.º-B) e ao pagamento de trabalho por turnos e noturno (artigo 266.º-A).

## II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

---

### ▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#)<sup>2</sup> e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)<sup>3</sup> (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e na alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

A iniciativa assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. Encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida

---

<sup>2</sup> Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

<sup>3</sup> Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo assim os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

São também respeitados os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que a mesma parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Tal como já fora enunciado na nota de admissibilidade, a iniciativa poderia envolver, no ano económico em curso, um aumento de despesas previstas no Orçamento do Estado, tendo a questão sido ultrapassada pelo proponente no artigo 6.º da iniciativa, ao fazer coincidir a entrada em vigor das disposições que poderão acarretar um aumento ou uma diminuição de receitas com o Orçamento do Estado subsequente à sua aprovação.

A iniciativa deu entrada a 17 de junho de 2022, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). Foi admitida a 20 de junho e anunciada em sessão plenária a 22 de junho, data em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª), por despacho do Presidente da Assembleia da República.

A discussão na generalidade da iniciativa encontra-se agendada para a reunião plenária do dia 7 de julho, por arrastamento com a Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª (GOV).

Por se tratar de legislação de trabalho, foi promovida a apreciação pública da iniciativa nos termos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º, da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento, dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 16.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, entre 25 de junho e 25 de julho de 2022 [[Separata N.º 16/XV/1 de 25 de junho de 2022](#)].

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#)<sup>4</sup>, de ora em diante designada como lei formulário, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

O título da presente iniciativa legislativa - **«Alterações ao regime jurídico-laboral e alargamento da proteção social dos trabalhadores por turnos e noturnos (22.ª alteração ao Código do Trabalho)»** - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

A iniciativa indica no título e no articulado que altera o Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), elencando as alterações efetuadas anteriormente.

No n.º 1 do artigo 6.º da Lei Formulário é estabelecido o dever de indicar, nos diplomas legais que alterem outros, o número de ordem da alteração introduzida e a identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores.

Todavia, a Lei Formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente.

Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, “Leis Gerais”, “Regimes Gerais”, “Regimes Jurídicos” ou atos legislativos de estrutura semelhante”.

Em caso de aprovação esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do

---

<sup>4</sup> Diploma retirado do sítio da *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.

*Diário da República*, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 3.º deste projeto de lei prevê que a iniciativa no dia útil seguinte ao da sua publicação, respeitando o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual “*Os atos legislativos (...) entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação*”.

Na presente fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

#### ▪ **Conformidade com as regras de legística formal**

Deve ser tomado em consideração que se encontram várias iniciativas pendentes que procedem à alteração do Código do Trabalho e que seria preferível, por motivos de segurança jurídica, que em caso de aprovação das iniciativas, o fossem sob a forma de um texto único de alteração àquele Código.

Ademais, nos termos do seu artigo 2.º, o projeto de lei estende o seu âmbito de aplicação ao regime de trabalho por turnos e noturno previsto na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sendo preferível, salvo melhor opinião, que se tivesse procedido à alteração deste diploma, ao invés da solução constante da iniciativa.

### III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

---

A [Constituição da República Portuguesa](#)<sup>5</sup> (Constituição), no seu [artigo 59.º](#), enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade e, bem assim, os direitos ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas [alíneas a) e d) do n.º 1]. Estes direitos dos

---

<sup>5</sup> Todas as referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na *Internet* da [Assembleia da República](#).



trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da Constituição). Por sua vez, incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, designadamente a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho [alínea *b*] do n.º 2 do citado artigo].

O Tribunal Constitucional ([Acórdão n.º 368/97](#)<sup>6</sup> e [Acórdão n.º 635/99](#)) quando confrontado com alguns direitos, em particular consagrados no mencionado artigo 59.º, n.º 1, alínea *d*), considerou que se trata de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são diretamente aplicáveis e vinculativos quer para entidades públicas quer para entidades privadas.

## Setor privado

O atual [Código do Trabalho](#)<sup>7</sup> (doravante Código<sup>8</sup>), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)<sup>9</sup>, regula a duração e organização do tempo de trabalho na [Secção II](#), Capítulo II, Título II, do Livro I, que inclui, entre outros, o regime por turnos ([artigos 220.º a 222.º](#)) e o regime noturno ([artigos 223.º a 225.º](#)).

Nos termos do Código, entende-se por tempo de trabalho «qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos» previstos no n.º 2 do [artigo 197.º](#). Quanto ao período normal de trabalho, este corresponde ao tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana ([artigo 198.º](#)). Os limites máximos do período normal de trabalho encontram-se previstos no [artigo](#)

---

<sup>6</sup> Todas as referências aos Acórdãos são feitas para o portal oficial do [Tribunal Constitucional](#).

<sup>7</sup> Texto consolidado retirado do sítio da *Internet* do [Diário da República Eletrónico](#). Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 28/06/2022.

<sup>8</sup> Retificado pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), alterado pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 14/2018, de 19 de março, 90/2019, de 4 de setembro, 93/2019, de 4 de setembro, 18/2021, de 8 de abril, 83/2021, de 6 de dezembro e 1/2022, de 3 de janeiro](#).

<sup>9</sup> [Trabalhos preparatórios](#).

[203.º](#), estabelecendo o seu n.º 1 que «o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana».

O trabalho por turnos é uma modalidade de organização do trabalho, conforme está estipulado no [artigo 220.º](#) do Código. Assim, «considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num período de dias ou semanas».

Os n.ºs 2 a 6 do [artigo 221.º](#) fixam um conjunto de regras a observar na organização do trabalho por turnos. Os trabalhadores por turnos gozam, ainda, de um especial regime de proteção em matéria de segurança e saúde ([artigo 222.º](#)).

«Embora a lei não imponha, as convenções coletivas costumam estabelecer especiais recompensas pelo trabalho por turnos (subsídio de turno). Esta prestação visa compensar o acréscimo de penosidade envolvido nesta modalidade de prestação do trabalho, absorvendo, por vezes, outras compensações (p. ex. acréscimo por trabalho noturno)<sup>10</sup>».

Entende-se por trabalho noturno aquele que é prestado no período compreendido entre as 22 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, admitindo-se a definição em termos diferentes pelos instrumentos de regulamentação coletiva (n.º 2 do [artigo 223.º](#)) desde que respeitados certos parâmetros de duração e fixação no tempo. Assim, a fixação em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT)<sup>11</sup> deve sempre corresponder a atividade prestada num período com a duração mínima de sete horas e máxima de 11 horas compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas (n.º 1 do artigo 223.º).

---

<sup>10</sup> Cfr. Bernardo da Gama Lobo Xavier, **Manual de Direito do Trabalho**, Letras e Conceitos Lda., 3.ª edição, pags.553 a 554.

<sup>11</sup> Constituem instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, a convenção coletiva (que pode ser um contrato coletivo, acordo coletivo, ou um acordo de empresa), o acordo de adesão, a decisão arbitral, a portaria de extensão e a portaria de condições de trabalho.



Nos termos do n.º 1 do [artigo 60.º](#), a trabalhadora grávida, puérpera e lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte. De igual modo o trabalhador com deficiência ou doença crónica, é dispensado de prestar o seu trabalho entre as 20 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, quando a prestação de trabalho durante aquele período for suscetível de prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho (alínea *b*), n.º 1 do [artigo 87.º](#)). Já o menor com idade inferior a 16 anos é proibido de prestar trabalho durante este período, ou seja, entre as 20 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte (n.º 1 do [artigo 76.º](#)). Tratando-se de menor com idade igual ou superior a 16 anos, só pode prestar trabalho noturno, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do mesmo artigo.

Atendendo à sua maior penosidade, o trabalho noturno dá direito a um acréscimo de remuneração de 25% (n.º 1 do [artigo 266.º](#)). Os IRCT podem determinar noutros termos esta compensação, jogando com uma redução equivalente do período normal de trabalho ou com aumento da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador (n.º 2 do artigo 266.º).

Conforme estabelece o n.º 3 do artigo 266.º, não há lugar ao acréscimo retributivo, salvo se previsto em IRCT, quando predominantemente durante o período noturno seja prestado ao serviço de atividades que por sua natureza ou por força da lei devam funcionar durante esse período (por exemplo, farmácias) ou, ainda, quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

Dadas as incidências negativas do trabalho prestado em período noturno – de carácter fisiológico, psicológico e na vida familiar e social –, a lei, tal como as normas internacionais, limita a sua prestação por jovens e consagra diversas medidas de proteção dos trabalhadores noturnos, tais como a necessária sujeição a exames médicos periódicos ([artigos 224.º e 225.º](#)). Neste domínio, o Governo, através da Lei do Orçamento do Estado para 2020 ([Lei n.º 2/2020, de 31 de março de 2020](#)<sup>12</sup>, na sua redação atual), comprometeu-se a apresentar um estudo<sup>13</sup> «sobre a extensão, as

---

<sup>12</sup> [Trabalhos preparatórios](#).

<sup>13</sup> Segundo a [informação obtida](#), em 29/06/2022, do sítio da *Internet* da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), encontra-se em elaboração um estudo sobre os efeitos das formas de organização do tempo de trabalho, com enfoque particular no trabalho por

características e o impacto do trabalho por turnos em Portugal, tendo em vista o reforço da proteção social destes trabalhadores». Este estudo «deve incluir, nomeadamente, os critérios referentes à necessidade de laboração contínua, bem como a fiscalização dos despachos que a determinam, os tempos de descanso entre turnos e mudança de turnos e, ainda, os mecanismos de conciliação com a vida familiar e pessoal, em especial para as famílias com filhos menores» ([artigo 250.º](#)).

Nos termos do Código, há certas categorias de trabalhadores que estão dispensados de prestar trabalho em horário de trabalho organizado, nomeadamente a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ([artigo 58.º](#)) e o menor ([artigo 74.º](#)), em regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

### Setor público

A [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#)<sup>14</sup> (LTFP), aprovada em anexo à [Lei n.º 35/2014](#), de 20 de junho<sup>15</sup>, torna o Código do Trabalho como regime subsidiário, nomeadamente «o caso das regras sobre articulação de fontes, direitos de personalidade, igualdade, regime do trabalhador estudante e dos trabalhadores com deficiência e doença crónica, tempo de trabalho, tempos de não trabalho, entre outros. Em relação a estas matérias e apenas quando se justifique, a LTFP limita-se a regular as eventuais especificidades ou a proceder às adaptações exigidas pela natureza pública das funções do trabalhador e pelo carácter público do empregador<sup>16</sup>».

Com efeito, o regime de organização dos tempos de trabalho previsto no Código do Trabalho é aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, com as necessárias adaptações e sem prejuízo do disposto nos [artigos 115.º](#) (Trabalho por

---

turnos e no trabalho noturno e sobre os seus efeitos para os/as trabalhadores/as e entidades empregadoras.

<sup>14</sup> Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 37-A/2014](#), alterada pelas [Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro](#) (artigo 260.º), [84/2015, de 7 de agosto](#), [18/2016, de 20 de junho](#), [42/2016, de 28 de dezembro](#) (artigo 270.º), [25/2017, de 30 de maio](#), [70/2017, de 14 de agosto](#), [73/2017, de 16 de agosto](#), [49/2018, de 14 de agosto](#), [71/2018, de 31 de dezembro](#) (artigo 330.º), pelo [Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro](#), e pelas [Leis n.ºs 79/2019, de 2 de setembro](#), [82/2019, de 2 de setembro](#), e [2/2020, de 31 de março](#) (artigo 406.º).

<sup>15</sup> [Trabalhos preparatórios](#).

<sup>16</sup> *Cfr.* Exposição de Motivos da [Proposta de Lei n.º 184/XII](#) que deu origem à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

turnos), [116.º](#) (Regimes de turnos), [160.º](#) (Trabalho noturno) e [161.º](#) (Suplemento remuneratório de turno) da LTFP.

## IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

---

### ▪ Âmbito da União Europeia

No âmbito da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 4.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) (TFUE), a política social, nos termos definidos no presente Tratado, é um dos domínios partilhados entre a União e os Estados-Membros.

Esta matéria é desenvolvida no Título X do TFUE, no qual se determina que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, designadamente, no que diz respeito às condições de trabalho (alínea *b*) do n.º 1 artigo do 153.º TFUE).

A [Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores](#) prevê que o mercado interno conduza a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da União, especificando, quanto ao trabalho noturno, que o mesmo deve ser proibido a menores de dezoito anos. Prevê ainda a [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#), no seu artigo 31.º, que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas e ainda direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal.

Neste contexto, o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), no seu princípio 10, estipula que os trabalhadores têm direito a um elevado nível de proteção da sua saúde e segurança no trabalho, tendo ainda o direito a um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades profissionais e que lhes permita prolongar a sua participação no mercado de trabalho.

A [Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho](#)<sup>17</sup>, estabeleceu prescrições mínimas de saúde e segurança em matéria de organização do

---

<sup>17</sup> Portugal [já transpôs esta Diretiva](#) para o ordenamento jurídico nacional.

tempo de trabalho para os trabalhadores de todos os Estados-Membros, abrangendo certos aspetos do trabalho noturno e do trabalho por turnos. Concretamente, esta Diretiva estipulou:

- Que o tempo de trabalho normal dos trabalhadores noturnos não deve ultrapassar as oito horas, em média, por cada período de 24 horas;
- Que os trabalhadores noturnos devem beneficiar de exames de saúde gratuitos a intervalos regulares, destinados a avaliar o seu estado de saúde antes da respetiva colocação e, em seguida, a intervalos regulares;
- O direito de transferência, «na medida do possível» para um trabalho diurno, em caso de problemas de saúde relacionados com o trabalho noturno; e
- Medidas para exigir que as entidades patronais que recorrem regularmente ao trabalho noturno notifiquem as autoridades competentes, se estas o solicitarem.

Em 2017, a Comissão Europeia apresentou um [Relatório sobre a aplicação pelos Estados-Membros da Directiva 2003/88/CE](#) onde refere, sobre o trabalho noturno, que de um modo geral, os Estados-Membros limitam o tempo de trabalho médio dos trabalhadores noturnos a oito horas, referindo, no entanto, que os Estados-Membros estão autorizados a derrogar disposições relativas ao descanso diário e semanal, às pausas, ao tempo máximo de trabalho semanal e à duração do trabalho noturno<sup>18</sup>.

Com o intuito de aumentar a segurança jurídica e a clareza relativamente à interpretação da Diretiva 2003/88/CE, a Comissão Europeia adotou uma [Comunicação interpretativa](#) para auxiliar os Estados-Membros e as partes interessadas a assegurar uma melhor implementação desta Diretiva e a obter melhores resultados para os cidadãos, empresas e autoridades públicas.

#### ▪ **Âmbito internacional** **Países analisados**

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional referente a: Alemanha, Espanha, França, Itália e Reino Unido.

---

<sup>18</sup> Artigos 17.º, 18.º e 22.º da Diretiva 2003/88/CE.

## ALEMANHA

A Lei do Horário de Trabalho ([\*Arbeitszeitgesetz\*](#)<sup>19</sup>), de 6 de junho de 1994, fixa as regras gerais nesta matéria, remetendo a sua concretização e desenvolvimento para os acordos coletivos de trabalho. Contém, contudo, algumas definições e regras base ou supletivas sobre a matéria em causa que importa mencionar.

Assim, nos termos da referida lei, considera-se trabalho noturno o que ocupe mais de 2 horas do período noturno, sendo este o que decorre, em regra, entre as 23 e as 6 horas, sem prejuízo de ser ajustado em setores específicos para iniciar entre as 22 horas e a meia-noite (§§ [2](#) e [7](#)). De acordo com o [§ 6](#), que regula o trabalho noturno e por turnos, consideram-se trabalhadores noturnos os que habitualmente trabalhem em turnos noturnos, bem como os que trabalhem pelo menos 48 dias/ano em período noturno. O trabalho noturno tem o limite diário máximo de 8 horas, que pode subir até às 10 horas desde que num período de um mês ou 4 semanas em média não se ultrapassem as 8 horas diárias [§ 6 (2)].

Os trabalhadores noturnos têm direito a avaliações médicas gratuitas antes de serem colocados em trabalho noturno e depois a intervalos regulares de não mais de 3 anos (que passam a no máximo de 1 ano a partir dos 50 anos de idade). Têm direito a não realizar trabalho noturno os trabalhadores relativamente aos quais tal seja medicamente atestado, os que tenham filhos menores de 12 anos e não tenham outra pessoa no agregado familiar que possa cuidar deles e os que cuidem de familiar e não haja outra pessoa do agregado que o possa fazer [§ 6 (4)].

O trabalho noturno é compensado nos termos previstos em convenção coletiva; na ausência dessa regulamentação, a Lei do Horário de Trabalho determina que o empregador deve garantir aos trabalhadores noturnos um número adequado de dias de folga remunerados pelas horas de trabalho realizadas durante a noite ou remuneração adequada superior ao salário bruto devido pelas horas em causa.

---

<sup>19</sup> Diploma consolidado retirado do portal oficial [gesetze-im-internet.de](http://gesetze-im-internet.de). Todas as referências relativas à legislação da Alemanha devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário. Consultas efetuadas a 29/06/2022.

A legislação alemã tem previsões muito restritivas no tocante ao trabalho aos domingos e feriados, designadamente a proibição de trabalho noturno nestes dias, constante do [§ 9](#) (com exceção de tarefas específicas, como as ligadas aos serviços de emergência, segurança interna, hospitais, espetáculos e outros, elencados no [§ 10](#)), salvaguardando-se, em qualquer caso, que os trabalhadores têm de ter um mínimo de 15 domingos livres por ano ([§ 11](#)). Em termos de compensação, especifica-se que o trabalho ao domingo dá direito a um dia de descanso a gozar nas 2 semanas seguintes, tal como o trabalho em dia de feriado que calhe em dia da semana, devendo o dia de descanso ser gozado nas 8 semanas seguintes.

No que se refere às trabalhadoras grávidas ou a amamentar, a Lei de Proteção da Maternidade ([Mutterschutzgesetz](#)) proíbe o seu trabalho entre as 20 e as 6 horas, sendo que apenas podem trabalhar entre as 20 e as 22 horas se o quiserem e tiverem autorização médica.

O trabalho dos menores de 18 anos encontra-se regulado na [Jugendarbeitsschutzgesetz](#) (lei da proteção dos jovens no trabalho), cujo [§ 12](#) estabelece limites ao seu trabalho noturno, define um período máximo de trabalho de 10 horas, atentas as exceções aplicáveis a determinados setores de atividade.

## ESPANHA

Em Espanha o [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores<sup>20</sup> contém as principais regras em matéria laboral.

O [artículo 36](#) regula o trabalho noturno, que se considera o realizado entre as 22 e as 6 horas, desde que a prestação de trabalho abranja pelo menos 3 horas daquele período ou que se preveja que o trabalhador realizará pelo menos um terço do seu trabalho anual em período noturno. A jornada dos trabalhadores noturnos não pode exceder as 8 horas em média num período de 15 dias. Neste âmbito, releva-se que os menores de 18 anos não podem realizar trabalho noturno, conforme decorre do [artículo 6](#).

---

<sup>20</sup> Diploma consolidado retirado do portal oficial *boe.es*. Todas as referências relativas à legislação de Espanha devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário. Consultas efetuadas a 29/06/2022.



A remuneração do trabalho noturno é determinada na negociação coletiva, a menos que o salário tenha sido estabelecido com base no facto de o trabalho ser por natureza noturno ou se for acordada a compensação por tempo de descanso.

Nos termos do mesmo *artículo 36*, supracitado, considera-se trabalho por turnos qualquer forma de organização do trabalho em equipa segundo a qual os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos empregos, a um certo ritmo, contínuos ou descontínuos, implicando para o trabalhador a necessidade de trabalhar a horas diferentes em períodos específicos de dias ou semanas. Nas empresas com processos produtivos contínuos 24 horas/dia, a organização dos turnos deve ter em conta a rotação dos mesmos e garantir que nenhum trabalhador trabalha no período noturno mais de duas semanas consecutivas, exceto se se voluntariar, devendo ser garantido aos trabalhadores por turnos um nível de proteção de saúde e segurança adaptado à natureza do seu trabalho e equivalente ao dos restantes trabalhadores da empresa.

As trabalhadoras grávidas podem ser dispensadas do trabalho noturno e por turnos, nos termos do [artículo 26 da Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#).

O empregador deve garantir que os trabalhadores noturnos têm avaliação médica gratuita antes de serem colocados em trabalho noturno e, posteriormente, a intervalos regulares, nos termos estabelecidos na [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#) e dos respetivos diplomas que a regulamentam. Os trabalhadores noturnos aos quais sejam reconhecidos problemas de saúde relacionados com o trabalho noturno têm direito a ser colocados em horário diário, em posto de trabalho existente e para o qual estejam profissionalmente aptos.

Para alguns sectores e postos de trabalho cujas particularidades assim o exigam, o Governo pode, através do Ministério respetivo, e após consulta dos sindicatos e organizações patronais, por via de alargamentos ou de reduções da jornada de trabalho, alterar a gestão e duração do dia de trabalho e do respetivo descanso, do trabalho noturno e por turnos – é, por exemplo, o caso dos setores agrícola, florestal e pecuário, comércio e hotelaria, trabalhadores do mar, pessoal de voo, entre outros (o [Real Decreto](#)

[1561/1995, de 21 de septiembre](#), que regula as jornadas especiais de trabalho). Neste âmbito cumpre ainda relevar o [Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio](#), sobre *regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos*, nomeadamente ao nível do dispostos nos seus *artículos* [6](#), [21](#) e [42](#).

O portal [boe.es](#) disponibiliza o levantamento de toda a [legislação laboral](#) no seu portal na Internet.

## FRANÇA

Em França, o regime de duração do trabalho no setor privado está previsto no [Code du travail](#)<sup>21</sup>. Nos termos deste código, é considerado trabalho noturno o realizado durante um período de pelo menos 9 horas consecutivas que inclua o intervalo entre a meia-noite e as 5 horas. O período de trabalho noturno começa nunca antes das 21 horas e termina nunca depois das 7 horas, sem prejuízo das derrogações previstas para setores específicos (como comunicação social e outros – *v.d. articles L3122-1 e ss*). Como regra, não podem ultrapassar-se as 8 horas diárias e as 40 horas semanais de trabalho noturno, estas calculadas ao longo de um período de 12 semanas<sup>22</sup>. O portal *Service-Public* disponibiliza informações adicionais ([setor privado](#) e [trabalho noturno](#)) relativamente a estas tipologia de situações.

É considerado trabalhador noturno o que realiza, pelo menos duas vezes por semana, de acordo com seu horário de trabalho habitual, pelo menos três horas diárias em período noturno, bem como o que realiza, durante um período de referência, um número mínimo de horas de trabalho noturno fixado em convenção coletiva (na ausência de convenção, a lei fixa 270 horas num período de 12 meses consecutivos).

No que concerne às medidas de proteção a trabalhadoras grávidas e puérperas, como seja o direito a serem colocadas em trabalho diurno, estas decorrem do disposto nos

---

<sup>21</sup> Diploma consolidado retirado do portal oficial [legifrance.gouv.fr](#). Todas as referências relativas à legislação de França devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário. Consultas efetuadas a 29/06/2022.

<sup>22</sup> Limites que em casos excecionais podem ser ultrapassados por negociação coletiva, até às 12 horas/ dia e 44 horas, e em certos casos só com acordo da entidade competente em matéria de inspeção do trabalho.

[articles L1225-9 à L1225-34](#). O portal *Service-Public* disponibiliza [informações adicionais](#) relativamente a esta tipologia de situações.

## ITÁLIA

O [Decreto Legislativo 8 Aprile 2003, n. 66](#)<sup>23</sup>, aplicável à generalidade dos trabalhadores, do setor público e do setor privado, define período noturno como o período de pelo menos 7 horas consecutivas que inclua o intervalo entre a meia-noite e as 5 horas; trabalhador noturno é aquele que trabalhe pelo menos três horas de seu tempo de trabalho diário naquele período ou execute durante o período noturno pelo menos parte do seu tempo de trabalho de acordo com as regras definidas por convenção coletiva. Na falta desta, é considerado trabalhador noturno aquele que faz trabalho noturno pelo menos 3 horas no mínimo 80 dias úteis/ano - limite que é proporcionalmente ajustado no caso de trabalho a tempo parcial [*articolo 1, n.º 2, alíneas d) e e)*].

Proíbe-se a colocação de grávida ou mãe de criança até 1 ano em trabalho noturno entre as 24 e as 6 horas e preveem-se outras situações em que os trabalhadores não são obrigados a realizar trabalho noturno, como mãe (ou, em alternativa, o pai) de menor de 3 anos e trabalhador que seja progenitor único de menor de 12 anos que consigo coabite ou que tenha a seu cargo pessoa com incapacidade.

Sem prejuízo de outros limites estabelecidos por negociação coletiva, o horário de trabalho dos trabalhadores noturnos não pode exceder 8 horas, em média, em 24 horas. O empregador tem de assegurar avaliações médicas periódicas do trabalhador noturno. Se ocorrerem condições de saúde que resultem em incapacidade de prestar trabalho noturno, atestada medicamente, o trabalhador é colocado em trabalho diário, em tarefas equivalentes, se existentes e disponíveis, remetendo a lei para a negociação coletiva a forma de concretização destas disposições.

O trabalho por turnos encontra-se definido no *articolo 1, n.º 2, alínea f)* daquela lei como qualquer método de organização do trabalho em equipas com base no qual os trabalhadores sejam sucessivamente colocados nos mesmos postos de trabalho, de

---

<sup>23</sup> Diploma consolidado retirado do portal oficial *normattiva.it*. Todas as referências relativas à legislação de Itália devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário. Consultas efetuadas a 29/06/2022.

acordo com um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo e que envolve a necessidade de os trabalhadores cumprirem tarefas a horas diferentes ao longo de um período determinado em dias ou semanas

## REINO UNIDO

Nos termos da Lei sobre o Horário de Trabalho ([Working Time Regulations](#))<sup>24 25</sup>, são trabalhadores noturnos aqueles que trabalham regularmente por pelo menos 3 horas durante o período noturno. Este período está fixado entre as 23 e as 6 horas, podendo, contudo, ser acordado por escrito entre trabalhador e empregador um período noturno diferente; se tal acontecer, o período noturno deve durar 7 horas e incluir o período entre a meia-noite e as 5 horas. O trabalho noturno também pode ser fixado por convenção coletiva.

O empregador tem de assegurar avaliações médicas gratuitas antes de colocar o trabalhador em trabalho noturno e durante o mesmo, com a frequência que se justificar em cada caso concreto.

As grávidas e «mães recentes» (aquelas cujo parto tenha ocorrido há menos de 6 meses ou que estejam a amamentar) podem ser dispensadas de trabalho noturno, mediante indicação médica, nos termos da [Management of Health and Safety at Work Regulations 1999 \(parágrafo 17\)](#), diploma que contém as principais regras em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Trabalho por turnos é definido na referida Lei sobre o Horário de Trabalho como qualquer método de organização do trabalho pelo qual os trabalhadores se sucedem nos mesmos postos de trabalho de acordo com um determinado ritmo, incluindo um ritmo rotativo, que pode ser contínuo ou descontínuo, implicando a necessidade de os trabalhadores trabalharem em horas diferentes durante um determinado período de dias ou semanas. Ao trabalho por turnos não se aplicam as regras gerais de descanso e pausa entre jornadas de trabalho, sem prejuízo da obrigação geral do empregador de

---

<sup>24</sup> O âmbito territorial de aplicação desta legislação circunscreve-se à Grã-Bretanha, excluindo assim a Irlanda do Norte, que tem regulamentação própria nesta matéria.

<sup>25</sup> Diploma consolidado retirado do portal oficial [legislation.gov.uk](#). Todas as referências relativas à legislação do Reino Unido devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário. Consultas efetuadas a 29/06/2022.

zelar pela segurança e saúde dos seus trabalhadores. Assim, quando o ritmo segundo o qual um empregador organiza o trabalho é suscetível de pôr em risco a saúde e a segurança de um trabalhador, o empregador deve garantir que o trabalhador tem pausas para descanso adequadas (*sections 8 e 22* daquela lei).

No portal do Governo britânico é disponibilizada informação detalhada nestas matérias na página [Contracts of employment and working hours](#)<sup>26</sup>.

## Organizações internacionais

### ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO (OCDE)

A [Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico](#) (OCDE) também disponibiliza no seu portal informação sobre estas matérias, de que se destaca a publicação «[The future of work](#)», de 2019, que, embora não focando especificamente as questões em causa na iniciativa objeto da presente nota técnica, poderá ter interesse na medida em que aborda os principais desafios que se colocam nesta matéria a nível global.

## V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

---

### ▪ Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), apurou-se que se encontra pendente sobre esta matéria o [Projeto de Lei n.º 1/XV/1.ª \(PCP\)](#) - «Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos», ainda que, ao contrário do projeto de lei em análise, a sua discussão na generalidade não tenha sido arrastada para a sessão plenária de 7 de julho, em conjunto com outras iniciativas, entre as quais a [Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª \(GOV\)](#) - «Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno».

---

<sup>26</sup> Diploma retirado do portal oficial [gov.uk](#). Consultas efetuadas a 29/06/2022.

## ▪ Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)

A regulação do trabalho noturno e por turnos motivou a apresentação de diversas iniciativas ao longo dos últimos anos<sup>27</sup>, entre as quais destacamos as seguintes, todas rejeitadas na generalidade, com exceção das duas últimas, que caducaram com o final da Legislatura passada:

- [Projeto de Lei n.º 17/XIV/1.ª \(PCP\)](#) - «Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos»;
- [Projeto de Lei n.º 75/XIV/1.ª \(BE\)](#) - «Alterações ao regime jurídico-laboral e alargamento da proteção social dos trabalhadores por turnos e noturnos (16.ª alteração ao Código do Trabalho)»;
- [Projeto de Lei n.º 246/XIV/1.ª \(PAN\)](#) - «Altera o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, reforçando os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho nocturno e por turnos»;
- [Projeto de Lei n.º 252/XIV/1.ª \(PEV\)](#) - «Garante o reforço dos direitos aos trabalhadores por turnos e noturno (Alteração ao Código de Trabalho e á Lei de Trabalho em Funções Públicas) »;
- [Projeto de Lei n.º 542/XIV/2.ª \(NiCR\)](#) - «Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho nocturno e por turnos (Altera o Código do Trabalho e a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)»;
- [Projeto de Lei n.º 940/XIV/3.ª \(PCP\)](#) - «Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos»;
- [Projeto de Lei n.º 956/XIV/3.ª \(BE\)](#) - «Alterações ao Regime Jurídico-Laboral e Alargamento da Proteção Social dos Trabalhadores por Turnos e Noturnos (21.ª alteração ao Código do Trabalho)».

Foi igualmente tramitada na anterior Legislatura a [Petição n.º 655/XIII/4.ª](#) - «Pela antecipação da idade de reforma dos trabalhadores por turnos», da iniciativa de Maria de Fátima Marques Messias e outros (2858 assinaturas). Já na atual Legislatura, foi apreciada e concluída a [Petição n.º 339/XIV/3.ª](#) - «Pelo acesso à antecipação da reforma

---

<sup>27</sup> E até a constituição do [Grupo de Trabalho – Regime de Trabalho Noturno e por Turnos](#) na XIII Legislatura.



dos trabalhadores em regime 3 turnos rotativos», da iniciativa de Luis Fernando Gonçalves Gomes e outros (1000 assinaturas).

## VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

---

Foi promovida a apreciação pública desta iniciativa legislativa, com a sua publicação na [Separata n.º 16/XV, DAR, de 25 de junho de 2022](#), nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, do artigo 16.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, pelo período de 30 dias.

Os contributos recebidos podem ser consultados na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#).

## VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

---

BASTOS, João ; AFONSO, Pedro – O impacto do trabalho por turnos no sono e na saúde psíquica. **Revista portuguesa de psiquiatria e saúde mental**. [Em linha]. Vol. 6, n.º 1 (2020), p. 24-30. [Consult. 22 jun. 2022]. Disponível em WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=136512&img=24389&save=true>>

**Resumo:** «O trabalho por turnos pode ser definido como qualquer regime fora do horário laboral usual, cujo objetivo se centre no asseguramento de uma continuidade dos serviços prestados. O setor da saúde é particularmente afetado por este tipo de trabalho. O objetivo do presente estudo é rever a literatura corrente relativa aos efeitos do trabalho por turnos no sono e saúde psíquica dos trabalhadores, dando particular ênfase ao seu impacto nos profissionais de saúde. Foi revista a literatura em inglês entre 1984 e 2017 integralmente disponível no PubMed/MEDLINE que avaliasse o impacto do trabalho por turnos no sono e saúde psíquica dos trabalhadores, através das palavras-chave: shiftwork disorder, sleep, mental health, medical errors, doctors. Foram identificados efeitos deletérios do trabalho por turnos ao nível do sono, saúde psíquica, desempenho cognitivo e laboral dos trabalhadores. Ao nível do sono, este regime laboral aumenta a sonolência excessiva diurna e a insónia. No que diz respeito à saúde psíquica, o

trabalho por turnos potencia o aparecimento de patologia ansiosa, depressão e abuso de substâncias, produzindo ainda alterações cognitivas significativas. [...] É importante a implementação de medidas institucionais e individuais que possam reduzir o impacto do trabalho por turnos nos trabalhadores, particularmente na área da saúde.»

CARVALHO, Catarina de Oliveira – Trabalho por turnos e descanso semanal : novos contributos para velhas questões. **Prontuário de Direito do Trabalho**. [Em linha]. N.º 2 (2017), p. 315-365. [Consult. 22 jun. 2022]. Disponível na intranet da AR em: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=125120&img=24390&save=true>>.

**Resumo:** O artigo apresenta a evolução histórica do regime do descanso semanal no trabalho por turnos, passando em seguida a analisá-lo à luz do direito da União Europeia, do direito internacional, da Carta Social Europeia Revista, e da Constituição da República Portuguesa e do direito ordinário interno.

FARIA, Ariane Brabo [et al] – Implicação do trabalho noturno na qualidade de vida. **Research, Society and Development**. [Em linha]. V. 10, n.º 16 (2021), p. 1-11. [Consult. 22 jun. 2022]. Disponível em WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=139199&img=27943&save=true>>

**Resumo:** Este estudo visa analisar até que ponto os hábitos de vida noturnos relacionados com atividades laborais comprometem a saúde dos trabalhadores, através da revisão da bibliografia sobre o tema, publicada entre 2014 e 2021, que envolveu pesquisas no Portal Regional da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), nas bases de dados Medline, Lilacs, Ibecs, e nas plataformas Pubmed, Google Acadêmico e ResearchGate. Os resultados obtidos comprovaram que noites mal dormidas reduzem o desempenho laboral e aumentam os riscos de acidentes no local de trabalho, favorecem o ganho de peso, e afetam negativamente o humor. A qualidade de vida (nas dimensões física, social, emocional e cognitiva) dos trabalhadores do turno da noite é prejudicada, havendo prevalência no consumo de álcool, uso de tabaco, hábitos alimentares inadequados e sedentarismo.

OLIVEIRA, Antonio Thomaz [et al] – Depression in the context of shift work schedule: a systematic review. **Research, Society and Development**. [Em linha]. V. 11, n.º 5

(2022), p. 1-7. [Consult. 22 jun. 2022]. Disponível em WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=139200&img=27944&save=true>>

**Resumo:** A partir da revisão bibliográfica sobre a matéria, os autores do estudo concluem que condições que possam desregular o ritmo circadiano e provocar alterações do ciclo sono-vigília, como a jornada de trabalho em turnos (JTT), podem desequilibrar o funcionamento neural e favorecer, em determinadas classes profissionais, uma maior tendência ao desenvolvimento de depressão. A depressão assume maior incidência em grupos profissionais como enfermeiros, médicos, funcionários de empresas e bombeiros. Diminuição na produção de melatonina, stress e hábitos de vida parecem ser os fatores-chave desta relação.

REBELO, Glória – Das recentes alterações ao Código do Trabalho e da necessidade de um fortalecimento do papel da ACT na promoção das condições de trabalho. **Trabalho sem fronteiras?: o papel da regulação**. Coimbra : Almedina, 2017. p. 221-240. ISBN 978-972-40-7051-3. Cota: 12.06.9 – 54/2018

**Resumo:** Depois de abordar historicamente a evolução do Direito do Trabalho, a autora centra-se nas alterações sofridas no início do século XXI, que agudizaram o que qualifica de «elevado nível de precariedade laboral», «subjativa (resultante do significativo recurso a contratações a termo, trabalho temporário e tempo parcial)» e «objetiva (considerando a elevada taxa de mortalidade das nossas empresas e fragilidade financeira do nosso tecido empresarial)». Citando José João Abrantes, «não há, não pode haver, produtividade nem competitividade das empresas sem uma adequada organização e gestão das mesmas [...] não podendo, obviamente, menosprezar-se a importância do fator humano, v.g., da motivação dos trabalhadores e do respeito pelos seus direitos, enquanto elemento essencial para o bem-estar e o dinamismo das empresas. Estes, sim, são os fatores verdadeiramente decisivos para a produtividade». Centra-se, na segunda parte do artigo, nas alterações ao Código do Trabalho entre 2011 e 2014, iniciadas pela Reforma Laboral de 2008/2009 e nas suas propostas de flexibilização da lei do trabalho, designadamente da organização do tempo de trabalho.