

[Projeto de Lei n.º 968/XV/2.ª \(PCP\)](#)

Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos

Data de admissão: 13 de outubro de 2023

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](#)

Elaborada por: Vanessa Louro e Gonçalo Sousa Pereira (DAC), Isabel Pereira (DAPLEN), João Carlos Oliveira (BIB), Filomena Romano de Castro e Cristina Ferreira (DILP).

Data: 05.12.2023

I. A INICIATIVA

Com o projeto de lei vertente, os proponentes retomam uma iniciativa apresentada na primeira sessão da presente legislatura: o [Projeto de Lei n.º 1/XV/1.ª \(PCP\)](#) — *Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos*, que foi rejeitado.

Por não se verificarem alterações substanciais face ao projeto de lei referido, cumpre-nos remeter para o enquadramento feito na [nota técnica](#) respetiva, que se mantém oportuno, e que aqui se transcreve:

«Os proponentes destacam a atualidade de matérias como a fixação e o cumprimento do horário de trabalho, o respeito pelos tempos de descanso, seu pagamento e compensação e a articulação entre a vida familiar, pessoal e profissional, aludindo de seguida ao percurso histórico-legislativo destes assuntos, a partir da reivindicação universal da Associação Internacional dos Trabalhadores, em 1866, dos três 8x8x8 – oito horas de trabalho diário, oito para lazer, convívio familiar e cultura, oito para dormir e descansar. Deste modo, invocando investigações científicas e apontando o trabalho diurno como o adequado ao ser humano, por oposição ao realizado no período noturno, consideram justificar-se a clarificação do conceito de trabalho noturno, assim como defendem a impraticabilidade da adaptabilidade dos horários de trabalho; quanto ao trabalho por turnos, advogam o estabelecimento da redução semanal do horário de trabalho, e ainda outras regras quanto ao descanso rotativo e aos ciclos de trabalho, bem como a contabilização do subsídio de turno para efeitos do cálculo de compensação por despedimento. Destarte, apelam ainda ao reforço das normas que regulam a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Desta forma, agrupam as alterações preconizadas nas seguintes categorias: limitação do trabalho noturno e por turnos às situações devidamente justificadas; clarificação do conceito de trabalho noturno e por turnos; restrição do recurso ao sistema de turnos 3x8, com a necessária redução semanal do horário de trabalho; periodização no gozo dos dias de descanso rotativos; imposição de exames médicos com periodicidade mínima de 6 meses; fixação do valor mínimo de subsídio de turno; reconhecimento do direito a uma antecipação da idade de reforma para o regime de trabalho por turnos e de uma bonificação no cálculo da pensão de reforma em ambos os regimes; estabelecimento

ao aumento da taxa social única a pagar pelas entidades patronais que recorram a estas modalidades de trabalho; reconhecimento do direito a sair do regime de turnos para o horário diurno após 20 anos neste regime ou 55 anos de idade, sem prejuízo para o trabalhador.

O presente projeto de lei recupera, em suma, as iniciativas que os proponentes apresentaram ao longo das duas últimas Legislaturas sobre esta temática, em especial os Projetos de Lei n.º [17/XIV/1.ª \(PCP\)](#) e [940/XIV/3.ª \(PCP\)](#). Com efeito, reitera-se a alteração dos artigos [58.º¹](#) e [74.º](#), 220.º a 225.º (subsecções [Trabalho por turnos](#) e [Trabalho nocturno](#)), [238.º](#) e [366.º](#) do [Código do Trabalho](#) (CT)² e o aditamento de dois novos artigos, 266.º-A e 266.º-B, epígrafados, respetivamente, *Pagamento de trabalho por turnos* e *Antecipação da idade da reforma*, propondo-se também novamente a alteração do [artigo 161.º](#) da [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#) (LTFP)³.

A iniciativa sistematiza-se em seis artigos, definindo os artigos 1.º e 2.º o objeto e o âmbito de aplicação, os artigos 3.º a 5.º as transformações a introduzir na ordem jurídica e o artigo 6.º a sua entrada em vigor.»

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A iniciativa legislativa em apreço é apresentada pelos Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição da República Portuguesa](#)⁴ (Constituição) e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (Regimento), que consagram o poder de

¹ Ligação para o diploma retirada do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico (<https://dre.pt/>). Salvo indicação em contrário, todas as ligações para referências legislativas são feitas para o portal oficial do Diário da República Eletrónico.

² Com ligeiras variações face às iniciativas que deram entrada na pretérita Legislatura, das quais a mais relevante será porventura a obrigatoriedade de os trabalhadores por turnos gozarem pelo menos um dia de descanso em cada período de quatro dias, e não seis, de acordo com a redação propugnada para o n.º 9 do artigo 221.º do CT. Por outro lado, deixa de se fazer referência no artigo 266.º-B, a aditar, à regulamentação por lei especial do regime de antecipação da idade da reforma.

³ E não *Lei de Trabalho em Funções Públicas*, como incorretamente é identificada no texto proposto.

⁴ ¹As ligações para a Constituição e para o Regimento são feitas para o portal oficial da Assembleia da República

iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b)* do artigo 156.º da Constituição e *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 da alínea *f)* do artigo 8.º do Regimento.

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

Observa os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa e parece não infringir princípios constitucionais.

O limite imposto pela “lei-travão”, previsto no n.º 2 do artigo 120.º do Regimento e no n.º 2 do artigo 167.º da Constituição, parece encontrar-se acautelado, uma vez que o n.º 2 do artigo 6.º da iniciativa difere a entrada em vigor das disposições que impliquem o aumento da despesa do Estado para a entrada em vigor do Orçamento do Estado seguinte ao da sua publicação.

A iniciativa deu entrada em 9 de novembro de 2023, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). Foi admitida a 13 de novembro, data em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.^a), por despacho do Presidente da Assembleia da República.

▪ **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](#), 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, e que, por isso, deverão ser tidas em conta no decurso do processo da especialidade na comissão ou na redação final.

A presente iniciativa legislativa apresenta um título - «Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos» - que traduz sinteticamente o seu objeto em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, podendo, em caso de aprovação, ser objeto de aperfeiçoamento.

Segundo o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, os «diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas». Ora, esta iniciativa pretende alterar o Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e a LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Todavia, a lei formulário foi aprovada e publicada num contexto anterior à existência do *Diário da República Eletrónico*, atualmente acessível de forma gratuita e universal. Assim, por motivos de segurança jurídica e para tentar 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” ou “regimes gerais”, “regimes jurídicos” ou atos legislativos de estrutura semelhante, como é o caso.

Em caso de aprovação em votação final global, deve ser publicada sob a forma de lei na 1.ª série do Diário da República, conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência, o projeto de lei estabelece, no seu artigo 6.º, que a entrada em vigor ocorrerá «no dia imediato à sua publicação», respeitando o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da citada *lei formulário*, que prevê que 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**

A elaboração de atos normativos da Assembleia da República deve respeitar as regras de legística formal constantes do [Guia de legística para a elaboração de atos normativos](#)⁵, por forma a garantir a clareza dos textos normativos, mas também a certeza e a segurança jurídicas.

⁵ Documento disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

Segundo essas regras, o título da iniciativa, por motivos informativos, deve referir os atos normativos a alterar. Assim, sugere-se que o título mencione as alterações ao Código do Trabalho e à LTFP.

A iniciativa em apreço não nos suscita outras questões pertinentes no âmbito da legística formal, na presente fase do processo legislativo, sem prejuízo de análise mais detalhada a ser efetuada no momento da redação final.

III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

A [Constituição](#)⁶, 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 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](#)⁷ 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.

A legislação laboral deve atender ao enquadramento constitucional e internacional vigente, nomeadamente aos princípios constitucionais e à legislação da União Europeia.

Neste âmbito, o Conselho da União Europeia adotou a [Diretiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de novembro de 1993](#)⁸, relativa a determinados aspetos da organização do tempo

⁶ Todas as referências à Constituição da República Portuguesa são feitas para o diploma consolidado retirado do sítio na Internet do Parlamento.

⁷ Todas as referências aos Acórdãos são feitas para o portal oficial do Tribunal Constitucional.

⁸ Diploma consolidado retirado do portal oficial eur-lex.europa.eu. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas à União Europeia são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário.

de trabalho, que fixa as prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de organização do tempo de trabalho aplicáveis aos períodos de descanso diário, pausas, descanso semanal, tempo máximo de trabalho semanal, férias anuais e a certos aspetos do trabalho noturno, do trabalho por turnos e do ritmo de trabalho.

Posteriormente, aquela diretiva foi revogada pela [Diretiva 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003](#), relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho - períodos de descanso diário, pausas, descanso semanal, tempo máximo de trabalho semanal, trabalho noturno, trabalho por turnos, ritmo de trabalho e férias anuais - estabelecendo medidas adequadas à melhoria do ambiente de trabalho, a fim de preservar a saúde e a segurança dos trabalhadores. Esta diretiva inclui no seu âmbito de aplicação todos os setores de atividade, privados e públicos, com exceção aos marítimos.

A presente diretiva foi transposta para o ordenamento jurídico nacional através da [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)⁹ que aprovou o Código do Trabalho.

Setor privado

O atual [Código do Trabalho](#)¹⁰ - CT2009, aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), alterada 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](#), [1/2022, de 3 de janeiro](#), e [13/2023, de 3 de abril](#), cuja [Secção II](#), Capítulo II, Título II, Livro I, regula a duração e organização do tempo de trabalho, 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

⁹ 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.

¹⁰ Texto consolidado.

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 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)¹¹».

Considera-se 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 IRCT¹² 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).

Há certas categorias de trabalhadores que estão dispensados de prestar trabalho em horário de trabalho organizado, nomeadamente a trabalhadora grávida, puérpera ou

¹¹ Cfr. Bernardo da Gama Lobo Xavier, **Manual de Direito do Trabalho**, Letras e Conceitos Lda., 3.ª edição, 553 a 554. pág.

¹² 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.

lactante ([artigo 58.º](#)) e o menor ([artigo 74.º](#)), em regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

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 instrumentos de regulamentação coletiva 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 instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (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](#)).

A duração do período anual de férias prevista no [artigo 238.º](#), reproduziu na íntegra o regime da duração do período de férias estabelecido no artigo 213.º do CT2003. Ou seja, o n.º 3 do artigo 238.º na redação primitiva do CT2009, permitia uma majoração

dos dias de férias, que podia atingir até três dias de férias, em caso de inexistência ou de número reduzido de faltas justificadas. Com a alteração ao mencionado CT2009, através da [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), esta não só eliminou aquela majoração da lei, como no seu n.º 3 do artigo 7.º obrigou que a eliminação da majoração tivesse caráter imperativo em relação às disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou às cláusulas de contrato individual de trabalho que fossem posteriores a 1 de dezembro de 2003. Aquelas disposições ou cláusulas sofreram, por determinação daquele n.º 3 do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, uma redução em montante equivalente, com o limite de três dias, devendo manter-se, contudo, a duração mínima de 22 dias úteis do período de férias estabelecido no artigo 238.º.

O [artigo 366.º](#) estabelece que em caso de despedimento coletivo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 14 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo determinada do seguinte modo:

- «a) O valor da retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador a considerar para efeitos de cálculo da compensação não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- b) O montante global da compensação não pode ser superior a 12 vezes a retribuição base mensal e diuturnidades do trabalhador ou, quando seja aplicável o limite previsto na alínea anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida;
- c) O valor diário de retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades;
- d) Em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente» (n.ºs 1 e 2).

Setor público

A [Lei n.º 35/2014, de 20 de junho](#), retificada pela [Declaração de Retificação n.º 37-A/2014](#), alterada pelas Leis n.ºs [82-B/2014, de 31 de dezembro](#), [84/2015, de 7 de agosto](#), [18/2016, de 20 de junho](#), [42/2016, de 28 de dezembro](#), [25/2017, de 30 de maio](#), [70/2017, de 14 de agosto](#), [73/2017, de 16 de agosto](#), [49/2018, de 14 de agosto](#), pelo [Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro](#), pelas Leis n.ºs [79/2019, de 2 de setembro](#), [82/2019, de 2 de setembro](#), [2/2020, de 31 de março](#), pelos Decretos-Leis n.ºs [51/2022, de 26 de julho](#),

[84-F/2022, de 16 de dezembro](#), e [53/2023, de 5 de julho](#) que aprovou, em anexo a [LTFP](#)¹³, 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 Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas 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 empregador¹⁴».

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*), [116.º](#) (*Regimes de turnos*), [160.º](#) (*Trabalho noturno*), e [161.º](#) (*Suplemento remuneratório de turno*), do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a LTFP.

A [Secção IV](#) do Capítulo VI do Título IV da LTFP ([artigos 159.º a 165.º](#)) trata dos suplementos remuneratórios.

Nos termos do [artigo 159.º](#), sob a epígrafe *Condições de atribuição dos suplementos remuneratórios*, são «suplementos remuneratórios os acréscimos remuneratórios devidos pelo exercício de funções em postos de trabalho que apresentam condições mais exigentes relativamente a outros postos de trabalho caracterizados por idêntico cargo ou por idênticas carreira e categoria» (n.º 1). Os suplementos remuneratórios apenas são devidos a quem ocupe postos de trabalho com condições mais exigentes e enquanto perdurarem as condições de trabalho que determinaram a sua atribuição sendo necessário o exercício de funções efetivo ou como tal considerado em lei. São condições de trabalho mais exigentes:

a) «De forma anormal e transitória, designadamente as decorrentes de prestação de trabalho suplementar, noturno, em dias de descanso semanal, complementar e feriados e fora do local normal de trabalho; ou

¹³ Texto consolidado.

¹⁴ 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.

b) De forma permanente, designadamente as decorrentes de prestação de trabalho arriscado, penoso ou insalubre, por turnos, em zonas periféricas, com isenção de horário e de secretariado de direção» (n.º 3).

Os suplementos remuneratórios são criados por lei, podendo ser regulamentados por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (n.º 6).

O [artigo 161.º](#) que incide sobre suplemento remuneratório de turno, determina que «desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento dos serviços» (n.º 1).

O referido acréscimo relativamente à remuneração base, varia entre:

«a) 25 % a 22 %, quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial; b) 22 % a 20 %, quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;

c) 20 % a 15 %, quando o regime de turnos for semanal total ou parcial» (n.º 2).

A fixação das percentagens tem lugar em regulamento interno ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (n.º 3)

O n.º 4 prevê que «o acréscimo remuneratório inclui o que fosse devido por trabalho noturno, mas não afasta a remuneração por trabalho suplementar».

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](#)¹⁵ estabeleceu prescrições mínimas de saúde e segurança em matéria de organização do 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

¹⁵ Portugal [já transpôs esta Diretiva](#) para o ordenamento jurídico nacional.

estão autorizados a derrogar disposições relativas ao descanso diário e semanal, às pausas, ao tempo máximo de trabalho semanal e à duração do trabalho noturno¹⁶.

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

A legislação comparada é apresentada para os seguintes Estados-Membros da União Europeia: Alemanha, Espanha, França e Itália. Apresenta-se igualmente a legislação do Reino Unido.

ALEMANHA

A Lei do Horário de Trabalho¹⁷ ([Arbeitszeitgesetz](#)), de 6 de junho de 1994¹⁸, 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)].

¹⁶ Artigos 17.º, 18.º e 22.º da Diretiva 2003/88/CE.

¹⁷ Aqui disponível em inglês - [Hours of work Act](#).

¹⁸ Diploma consolidado retirado do portal oficial <http://www.gesetze-im-internet.de/index.html>. Todas as referências relativas à legislação da Alemanha devem considerar-se remetidas para o referido portal, salvo indicação expressa em contrário. Consultas efetuadas a 21/11/2023.

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.

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: em regra só podem trabalhar entre as 6 e as 20 horas (mas com algumas exceções, como o trabalho na restauração, que pode ir até às 22h ou nas padarias/confeitarias, que podem começar às 5h ou 4h, para os jovens de 16 e 17 anos, respetivamente). Em qualquer dos casos, prevê-se a obrigatoriedade de um período mínimo de descanso de 12 horas consecutivas.

ESPAÑA

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 Trabajadores¹⁹ 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. Os menores de 18 anos não podem realizar trabalho noturno ([artículo 6.3](#)).

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.

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 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.

Nos termos do mesmo [artículo 36](#), da [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) 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

¹⁹ Diploma consolidado retirado do portal oficial <https://www.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 21/11/2023.

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*.

Para alguns sectores e postos de trabalho cujas particularidades assim o exijam, 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](#) regula as jornadas especiais de trabalho).

O [Ministerio de Trabajo y Economía Social](#) disponibiliza informação detalhada sobre estas matérias no seu portal na Internet.

FRANÇA

Em França, o regime de duração do trabalho no setor privado está previsto no [Code du travail](#)⁰. 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 – [article L3122-1 e seguintes](#)). 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 semanas²¹.

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

²⁰ Diploma consolidado retirado do portal oficial <https://www.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 21/11/2023.

²¹ 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.

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).

Os *articles* [L. 1225-9](#) a [L. 1225-11](#) do *Code du travail* preveem medidas de proteção a trabalhadoras grávidas e puérperas, como seja o direito a serem colocadas em trabalho diurno.

O *Code du travail* não define trabalho por turnos, mas considera-o («*travail en équipes successives et alternantes*» ou «*travail posté*») fator de penosidade no trabalho, a par de outros, como o trabalho noturno, que, como tal, devem ser tidos em conta em termos de segurança e saúde no trabalho. Para este efeito releva, a título de trabalho noturno, pelo menos uma hora de trabalho entre as 24 e as 5 horas no mínimo de 12 noites por ano, e no caso dos turnos, desde que uma hora entre as 4h e as 5 horas no mínimo de 50 noites por ano (*articles* [L. 4161-1](#) e [D. 4161-1](#)).

No portal da administração pública francesa [Service Public](#) pode consultar-se mais informação sobre a matéria conexas com a iniciativa.

ITÁLIA

O [Decreto Legislativo 8 Aprile 2003, n. 66](#)²², 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

²² Diploma consolidado retirado do portal oficial <https://www.gazzettaufficiale.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 21/11/2023.

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 *artículo 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 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*²³)²⁴ 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.

²³ Diploma consolidado retirado do portal oficial <https://www.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 21/11/2023.

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

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](#) (n.º 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 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 (n.ºs 8 e 22 daquela lei).

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

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

A [OIT](#) celebrou em 2019 o seu 100.º aniversário, tendo sido criada em 1919 como parte do Tratado de Versalhes que pôs fim à 1.ª Guerra Mundial, refletindo a crença de que a paz duradoura e universal só é possível se for baseada na justiça social. O trabalho noturno e o trabalho por turnos, bem como o trabalho das mulheres e dos menores têm sido alvo de convenções celebradas no seu âmbito, designadamente:

N.º	Data	Assunto	Entrada em vigor
-----	------	---------	------------------

4²⁵	1919	Trabalho noturno de mulheres, 1919 (Revista parcialmente pela Convenção 89 denunciada em 08.12.1993)	Revogada em 2017
79	1946	Limitação do trabalho noturno dos menores	29.12.1950
89²⁶	1948	Trabalho noturno de mulheres (revisão) (<i>revê parcialmente a Convenção n.º 4 denunciada em 27-02-1992</i>)	27.02.1951
171²⁷	1990	Trabalho noturno, 1990	04.01.1995

No portal da OIT, em [Convenções e Recomendações](#), pode consultar-se mais informação sobre a matéria em apreço.

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ Iniciativas pendentes

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se apurou a existência de qualquer iniciativa ou petição pendente sobre a matéria objeto do presente projeto de lei.

▪ Antecedentes parlamentares

Na presente legislatura, sobre a tema da regulação do trabalho noturno e por turnos, foram apreciados e rejeitados na generalidade, na sessão plenária de 28 de abril de 2023, os seguintes projetos de lei:

- [Projeto de Lei n.º 1/XV/1.ª \(PCP\)](#) — *Reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos;*
- [Projeto de Lei n.º 716/XV/1.ª \(BE\)](#) — *Altera o regime do trabalho por turnos e noturno e reforça a proteção social dos trabalhadores por turnos e noturnos;*

²⁵ Aprovada para ratificação pelo [Decreto n.º 20 988, de 25 de novembro de 1931](#)

²⁶ Aprovada para ratificação pelo [Decreto-Lei n.º 44 862, de 23 de janeiro de 1963](#); denunciada em 27.02.1992.

²⁷ Aprovada para ratificação pela [Resolução da Assembleia da República n.º 56/94, de 9 de setembro](#).

- [Projeto de Lei n.º 726/XV/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 noturno e por turnos.*

Embora não abordasse somente a questão do trabalho noturno e por turnos, por ter introduzido alterações nessa matéria, não podemos deixar de referir a [Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª \(GOV\)](#) — *Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno, que viria a dar origem à [Lei n.º 13/2023, de 3 de abril](#), que «altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno».* Também o [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)*, que acabaria por ser retirado, visava o mesmo tema.

Ainda na presente legislatura, foi apreciada e concluída a [Petição n.º 339/XIV/3.ª](#) – *Pelo acesso à antecipação da reforma dos trabalhadores em regime 3 turnos rotativos*, da iniciativa de Luis Fernando Gonçalves Gomes e outros (1000 assinaturas), que transitou da legislatura anterior.

No que respeita à legislatura anterior, destacamos as seguintes iniciativas, todas rejeitadas na generalidade, com exceção das duas últimas, que caducaram com o seu final:

- [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 968/XV/2.ª (PCP)

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

- [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 apreciada 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), apesar de a sua entrada se ter registado já na XIII Legislatura.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Foi promovida a apreciação pública da presente iniciativa legislativa, através da sua publicação na [Separata n.º 76/XV, DAR, de 17 de novembro de 2023](#), nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do Regimento, pelo período de 30 dias, de 17 de novembro a 17 de dezembro de 2023.

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. 17 nov. 2023]. Disponível em WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=136512&img=24389&save=true>>

Resumo: Por definição, o trabalho por turnos consiste em «qualquer regime fora do horário laboral usual, cujo objetivo se centre no asseguramento de uma continuidade dos serviços prestados». Foi objetivo dos autores, no presente estudo, «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». Os resultados obtidos revelam «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». Os autores consideram, por isso, ser importante «a implementação de medidas institucionais e individuais que possam reduzir o impacto do trabalho por turnos nos trabalhadores», destacando um setor particularmente afetado: o da 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. 17 nov. 2023]. 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. 17 nov. 2023]. 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. 17 nov. 2023]. 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 para o 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, [...] subjetiva (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.