

PROJETO DE LEI N.º 508/XIII/2.ª

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

(Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português)

– Nota Crítica da CIP –

Nota prévia

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

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

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

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

1.

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa, em geral, introduzir alterações no regime jurídico da organização do trabalho, especialmente no trabalho noturno e por turnos, quer no âmbito do Código do Trabalho quer no âmbito do da Lei do Trabalho em Funções Públicas.

No que à CIP diz concerne, interessa-nos, sobretudo, as alterações legislativas contidas no PL que incidem sobre o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação em vigor.

E, quanto a estas, formula-se um juízo globalmente muito negativo, diga-se, mesmo, de frontal rejeição.

2.

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

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

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

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

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

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

Tendo sido, como foram, os Parceiros Sociais a acordar nas soluções que, em matéria de organização do tempo de trabalho – incluindo, aqui, o trabalho noturno e por turnos –, se encontram em vigor no Código do Trabalho, no âmbito de um equilíbrio global que ficou plasmado nos citados Acordo e Compromisso, forçoso se torna que qualquer nova abordagem seja feita num quadro completo da sensibilidade e posicionamento dos Parceiros Sociais quanto à matéria em causa, bem como dos argumentos que estes possam esgrimir, tudo no âmbito de uma discussão séria em Concertação Social.

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

3.

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

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

4.

De acordo com o exposto na respetiva *“Exposição de Motivos”*, o Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (doravante PCP) justifica a apresentação do PL em apreço com base em *“investigações científicas”* que *“mostraram já que o trabalho noturno exige um esforço suplementar; que o sono em estado de reativação diurna é um sono mais curto (cerca de 2 ou 3 horas a menos do que o sono de noite) e de uma qualidade menor; e que o trabalho noturno provoca perturbações de sono, vigílias frequentes. e outras perturbações neuropsíquicas, irritabilidade, agressividade, esgotamentos, astenia, tendências depressivas.”*

Acrescenta, ainda, que *“Um estudo realizado na Dinamarca junto de 7000 mulheres, e publicitado pela Associação de Luta contra o Cancro e pelos Sindicatos, revela que o risco de desenvolver um cancro no seio é cerca de 50% mais elevado nas mulheres com idades compreendidas entre os 30 e os 54 anos tendo trabalhado de noite pelo menos metade do ano, do que nas mulheres da mesma idade trabalhando durante o dia; e que nas mulheres tendo trabalhado de noite durante 6 anos, o risco sobe para 70%.”*(sublinhados nossos).

Desde logo, ficam por identificar tais investigações.

5.

Um outro aspeto que cumpre salientar, pela negativa, diz respeito, também, a uma quase ausência de referências ao papel que, no âmbito da matéria em apreço (organização do tempo de trabalho), é conferido à Contratação Coletiva – a única referência que lhe é feita surge, em termos impositivos, no sentido de impelir a que *“... sejam fixadas por negociação e contratação coletiva subsídios e compensações adequadas aos trabalhadores ...”*.

Tem-se comumente entendido e a realidade tem demonstrado, que a Contratação Coletiva é um espaço privilegiado para o tratamento e procura de soluções consensuais em torno das matérias que compõem a organização do tempo de trabalho, entre as quais se destaca, para o que agora nos interessa, a regulamentação do trabalho noturno e por turnos.

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

Todavia, o PCP parece descurar, por completo, este aspeto, porquanto ao mesmo não dedica diretamente qualquer atenção.

Indiretamente, no entanto, revela uma frontal violação ao princípio da autonomia dos parceiros sociais, quando intenta interferir na negociação coletiva através de instrumentos

legislativos, como aquele que se encontra em análise, onde se prevê o “*Estabelecimento do valor mínimo de subsídio de turno*” – cfr. artigo 266º-A, na redação do artigo 5º do PL.

A matéria relativa ao trabalho noturno e por turnos, nos seus contornos essenciais, encontra-se estabilizada, desde há algum tempo, não tendo sido sequer afetada pelas sucessivas alterações ao CT.

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

Prova disso mesmo, relativamente a esta última, resulta do Relatório do Centro de Relações Laborais, sobre o “*Impacto da Lei nº 23/2012, de 25 de junho*”, publicado em 01 de março de 2016, que “*visa analisar o impacto das alterações ao Código do Trabalho, aprovadas pela Lei nº 23/2012, de 25 de Junho, nos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), publicados entre agosto de 2012 e dezembro de 2014*”.

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

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

Na perspetiva da CIP, uma tal intenção consubstancia, portanto, uma interferência desnecessária e inadmissível no diálogo social, merecendo, portanto, frontal rejeição.

6.

Um outro aspeto que cumpre salientar, diz respeito às alterações previstas no PL em apreço em torno do agravamento do quadro sancionatório vigente na matéria em causa – cfr. artigos 58º, 74º, 220º, 221º, 222º e 225º, todos na redação do artigo 3º do PL).

A “*fúria sancionatória*” do PC parece não ter limites, ao ponto de lhe ser completamente indiferente a sorte dos trabalhadores das empresas e as consequências que o reforço do quadro sancionatório nesta matéria pode acarretar para os respetivos contratos de trabalho.

7.

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

Vejamos os seus aspetos essenciais:

- a) ***“Limitação do trabalho noturno e por turnos às situações que sejam, técnica e socialmente justificadas, desde que sejam garantidas condições de segurança, de proteção da saúde, de garantia de proteção da maternidade e paternidade, de infraestruturas e serviços sociais compatíveis com este tipo de horários de trabalho e sejam fixadas por negociação e contratação coletiva subsídios e compensações adequadas aos trabalhadores abrangidos;”***

Através do PL intenta-se, de facto, limitar o recurso ao trabalho noturnos e por turnos, em termos tais que o vai tornar uma miragem, mesmo para aquelas empresas que recorrem a estas formas legítimas de organização do tempo de trabalho por força da natureza das suas atividades.

Assim, desde logo, intenta-se vedar *ex novo* a prática de trabalho por turnos à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e aos menores, bem como, quanto a estes últimos, a prática de trabalho noturno – cfr. n.º 1 do artigo 58º e n.º 1 do artigo 74º, todos na redação do artigo 3º do PL –, a qual, aliás, já se encontra fortemente restringida por força do disposto no artigo 76º do CT.

Maiores restrições resultam, no entanto, das projetadas alterações que o PCP intenta introduzir no artigo 220º do CT (*“Noção de trabalho por turnos”*).

Tais alterações passam por permitir que trabalho por turnos apenas possa ser prestado *“nos casos devidamente justificados e fundamentados, nomeadamente, nos casos em que o trabalho, pela sua natureza, não pode sofrer interrupções ou se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade”* (cfr. n.º 2),

cabendo ao empregador a *“prova da necessidade da organização do trabalho por turnos ou noturno”* (cfr. n.º 4).

No mesmo preceito (o já citado artigo 220º do CT), projeta-se que o empregador que organize um regime de trabalho por turnos ou noturno passe a ter *“um registo onde conste a justificação daquele regime e um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno ou horário noturno.”* (cfr. n.º 3), e que a organização dos turnos deva ser objeto de cominação e afixação no início de cada ano civil (n.º 6).

Um outro conjunto de limitações resulta das alterações que o PCP pretende introduzir no artigo 221º do CT (*“Organização de turnos”*).

O PL procede, no âmbito do citado preceito, à fixação da forma como devem ser organizados os turnos, condicionando-os, não só aos interesses e às preferências manifestados pelos trabalhadores, como atualmente sucede, mas, também à audição dos *“representantes eleitos pelos trabalhadores para a área da Segurança e Saúde no Trabalho”* e ao *“parecer obrigatório da comissão de trabalhadores, nos termos do disposto nos artigos 425.º e 426.º do Código do Trabalho ou, na falta desta, às associações sindicais representativas dos trabalhadores.”* (cfr. n.º 2 do artigo 221º, na redação do artigo 3º do PL).

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

b) *“Clarificação do conceito de trabalho noturno retomando a sua fixação com início às 20h e até às 7h;”*

Paralelamente ao que sucede com o trabalho por turnos, o PCP intenta alterar o regime do trabalho noturno no sentido de restringir o regime vigente, tornando-o mais oneroso e burocrático para as empresas, através da alteração que projeta introduzir no n.º 2 do artigo 223º do CT, a saber: *“O período de trabalho noturno pode ser determinado, no sentido mais favorável ao trabalhador, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com*

observância do disposto no número anterior, considerando-se como tal, na falta daquela determinação, o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.”.

Ao encontrar-se o equilíbrio que veio a consubstanciar o regime vigente, foi ponderado todo o circunstancialismo, efeitos e impactos inerentes à alteração a que então se procedeu.

Não há qualquer razão para retomar o regime que se quis alterar.

- c) ***“Não aplicação de mecanismos de desregulamentação do horário de trabalho relativamente ao horário de trabalho noturno e por turnos;”***,
- d) ***“Limitar o recurso ao sistema de turnos 3x8 e estabelecer mesmo para este sistema a redução semanal do horário de trabalho;”*** e
- e) ***“Estabelecer periodicidade no gozo dos dias de descanso rotativos mesmos ao sábado e domingo;”***

Através do PL em apreço projeta-se proibir que, aos trabalhadores em regime de trabalho por turnos, possa ser *“aplicável horário organizado de acordo com qualquer regime de adaptabilidade, banco de horas e horário concentrado”* – cfr. n.º 5 do artigo 221º, na redação do artigo 3º do PL.

Projeta-se, igualmente, introduzir outras duas limitações do maior alcance e significado:

- por um lado, proibir que a duração de trabalho de cada turno possa ultrapassar as *“6 horas de trabalho diário”* – cfr. n.º 4 do artigo 221º, na redação do artigo 3º do PL; e,
- por outro lado, que, os turnos em regime de laboração contínua e nos de trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente nas situações a que se referem as alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 207.º, devam passar a *“ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, um dia de descanso em cada período de seis dias, e um sábado e domingo completos em cada período de quatro semanas, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.”* – cfr. n.º 8 *idem*.

Neste âmbito, cumpre questionar se os Autores do PL em análise fazem a mínima ideia do que tais proibições e condicionamento no recurso a regimes flexíveis de trabalho implicariam na

organização do trabalho e acréscimos de custos que daí adviriam ? Ou, pura e simplesmente, estão apostados em destruir, em definitivo, a competitividade que, ao transe e, não raro, já sem espaço, nos esforçamos por manter ?

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

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

Porquê focalizar o reparo crítico no trabalho por turnos ?

Da mesma forma, cumpre, também aqui, provar se tais proibições e condicionamento teriam, de facto, um impacto bem positivo naqueles que praticam trabalho por turnos.

f) “Obrigatoriedade de realização de exames médicos necessários, cuja periodicidade dever ser de 6 meses;”

As alterações em referência constam, relativamente ao trabalho por turnos, dos n.ºs 2 e 3 do artigo 222º, na redação do artigo 3º do PL, a saber:

“2 - [novo] - O empregador deve promover, com a periodicidade de 6 meses, a realização de exames de saúde adequados para avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício do trabalho por turnos, bem como a repercussão destes e das condições em que são prestados.

3 - O empregador deve assegurar que os meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores, adequados ao trabalho por turnos, e se encontrem disponíveis a qualquer momento.”.

No âmbito do trabalho noturno, projeta-se, alterar o n.º 1 do artigo 225º, na redação do artigo do PL, da seguinte forma:

“1 - O empregador deve assegurar exames de saúde, com a periodicidade constante do n.º 2, que sejam gratuitos e sigilosos ao trabalhador noturno destinados a avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício do trabalho noturno, bem como a repercussão destes e das condições em que são prestados, a realizar antes da sua colocação e posteriormente a intervalos regulares e no mínimo anualmente.”.

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

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

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

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

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

g) “Estabelecimento do valor mínimo de subsídio de turno;”

Através do PL em análise, o PCP intenta fixar legalmente um valor mínimo para o subsídio de turnos, introduzindo um novo artigo 266º-A no CT, na redação do artigo 5º do PL.

Tal fixação encontra-se formulada da seguinte forma:

“1 - O trabalho por turnos é pago, no mínimo, com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho prestado em regime de horário fixo, sem prejuízo de condições mais favoráveis previstas em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável.

2 - O pagamento do acréscimo de trabalho por turnos é acumulável com o pagamento do acréscimo por trabalho noturno, sempre que o turno implique trabalho noturno, nos termos do artigo 223.º do Código do Trabalho.

3 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.”

Como se disse no ponto 5. *supra* da presente Nota Crítica, a projetada alteração pretendida pelo PCP, revela uma frontal violação ao princípio da autonomia dos parceiros sociais, quando intenta interferir na negociação coletiva através de instrumentos legislativos, como aquele que se encontra em análise.

A matéria relativa ao trabalho noturno e por turnos, nos seus contornos essenciais, encontra-se estabilizada, desde há algum tempo, não tendo sido sequer afetada pelas sucessivas alterações ao CT.

Prova disso mesmo, relativamente a esta última, e como já anteriormente ressaltado, resulta do Relatório do Centro de Relações Laborais, sobre o *“Impacto da Lei nº 23/2012, de 25 de junho”*, publicado em 01 de março de 2016, que *“visa analisar o impacto das alterações ao Código do Trabalho, aprovadas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, nos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), publicados entre agosto de 2012 e dezembro de 2014”*.

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

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

Na perspetiva da CIP, uma tal intenção consubstancia, portanto, uma interferência desnecessária e inadmissível no diálogo social, merecendo, portanto, frontal rejeição.

Para além desse aspeto, o PCP intenta contemplar o subsídio de turno no âmbito dos itens a contemplar no cálculo da compensação por cessação de contrato de trabalho por motivos objetivos – cfr. artigo 366º na redação do artigo 3º do PL.

Também esta alteração merece forte discordância, já que as componentes relevantes na determinação daquelas compensações constituem o ponto de equilíbrio possível num todo em que esse aspeto específico assumiu foros decisivos.

Colocar em causa esse equilíbrio, à revelia de todo o restante quadro, não é propriamente exemplo de manifestação de boa fé – condição essencial na obtenção de qualquer compromisso.

Em suma, o aumento de custos que o PCP intenta associar ao trabalho por turnos sempre se traduziria numa diminuição da capacidade competitividade das empresas que operam no nosso território e que, pela natureza das suas atividades, têm que recorrer a tais regimes de trabalho.

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

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

h) “Reconhecimento do direito a uma antecipação da idade de reforma, devido ao desgaste e penosidade deste tipo de prestação de trabalho;”

Cumpra questionar: esta proposta do PCP, constante do artigo 266º-B, a aditar na redação do artigo 5º do mesmo Projeto, foi objeto de algum estudo de impacto económico ou financeiro

que a sustente, mormente ao nível do impacto que pode ter em termos da sustentabilidade do sistema da Segurança Social ?

O teor da do n.º 3 do citado artigo 266º-B, a aditar na redação do artigo 5º do PL, na medida em que remete a regulamentação do núcleo essencial desta matéria para legislação especial, deixa a formulação de qualquer juízo ainda mais impossibilitada.

i) “Reconhecimento do direito a sair do regime de turnos, passando para o horário diurno, após trabalhar 20 anos neste regime ou quando o trabalhador tiver 55 anos de idade de trabalho em regime de turnos, sem perda do subsídio que usufrui à data, sem prejuízo das condições mais favoráveis consagradas nos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho.”

A projetada alteração em referência, constante dos n.ºs 9 e 10 do artigo 221º, na redação do artigo 3º do PL, convoca, também aqui, a questão de saber se o PCP promoveu a realização de algum estudo de impacto económico ou organizacional que a sustente.

Para além desse aspeto, não pode deixar de merecer reparo crítico o facto de o PCP projetar proceder ao aumento de *“um dia de férias suplementar, por cada três anos de trabalho noturno ou por turnos.”* – cfr. n.º 4 do artigo 238º, na redação do artigo 3º do PL.

Ora, o nosso CT fixa já um período mínimo de 22 (vinte e dois) dias úteis – cfr. n.º 1 do artigo 238º do CT – que ultrapassa em dois dias aquele que consta da respetiva Diretiva Comunitária – cfr. artigo 7º da Diretiva 2003/88/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, que estabelece um período de *“férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas”*, ou seja, 20 (vinte) dias úteis.

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

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

8.

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

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

29.junho.2017