



CLÁUDIA ALEXANDRA DA CRUZ GARCEZ VAZ

(Aluna: 000824)

TRABALHO POR TURNOS:

**ENTRE A MERA ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO E AS
SUAS ESPECIFICIDADES**

Dissertação com vista à obtenção do grau
de Mestre em Direito

Orientador: Doutor João Zenha Martins – Professor da Faculdade de Direito

Setembro de 2021



CLÁUDIA ALEXANDRA DA CRUZ GARCEZ VAZ

(Aluna: 000824)

TRABALHO POR TURNOS:

**ENTRE A MERA ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO E AS
SUAS ESPECIFICIDADES**

Dissertação com vista à obtenção do grau
de Mestre em Direito

Orientador: Doutor João Zenha Martins – Professor da Faculdade de Direito

Setembro de 2021

Declaração antiplágio

Declaro por minha honra que o trabalho que apresento é original e que todas as minhas citações estão correctamente identificadas. Tenho consciência de que a utilização de elementos alheios não identificados constitui uma grave falta ética e disciplinar.



(Nome e assinatura).

Barreiro, 15 de Setembro de 2021

«O trabalho em turnos altera o ritmo biológico dos trabalhadores e dificulta a sua adaptação ao ritmo normal da vida social e familiar.

Os efeitos variam em cada caso, devido sobretudo às diferenças quanto a condições de vida e de trabalho, mas o trabalho em turnos exige um enorme tributo em termos humanos e económicos.»

EUROFOUND – **Adaptação dos sistemas de trabalho por turnos**. Série de opúsculos informativos. Irlanda: Serviços das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 1989, p. 14.

Agradecimentos

À minha família e aos amigos por nunca terem deixado de acreditar que a conclusão deste projecto era possível.

Ao meu orientador, Doutor João Zenha Martins, pela paciência e motivação.

A todos os professores da FDUNL que incutiram em mim o pensamento crítico no Direito.

Indicações de Leitura e modo de citar

Salvo indicação em contrário, todos os artigos que não possuam indicação expressa respeitam ao Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. Assim como qualquer menção apenas a Código do Trabalho ou Código do Trabalho em vigor.

Todas as normas legais que ocupem mais de três linhas foram destacadas do restante texto.

Nas notas de rodapé, as monografias serão citadas, pela primeira vez, pela seguinte ordem: nome do autor (último nome em primeiro lugar ou penúltimos nomes no caso de autores espanhóis), título integral da obra, volume, edição, editora, local de publicação, ano e página(s) relevante(s). Nas citações seguintes, quando da mesma obra se trate, esta será identificada pelo nome do autor (nos mesmos termos da primeira citação) seguido pelo título da obra abreviado ou das abreviaturas *idem*, *ibidem* (mesma obra da nota de rodapé anterior) ou *op. cit.* (obra citada anteriormente) e a indicação da(s) respectiva(s) página(s).

Nos artigos de uma publicação periódica, a primeira citação será feita pela seguinte ordem: nome do autor (último nome em primeiro lugar ou penúltimos nomes no caso de autores espanhóis), título integral do artigo consultado, nome do periódico, ano ou volume, número, ano civil, e a indicação da(s) página(s) relevante(s). Nas citações seguintes, quando do mesmo artigo se trate, este será identificado pelo nome do autor (nos mesmos termos da primeira citação) seguido do título da obra abreviado ou das abreviaturas *ibidem* (mesma obra da nota de rodapé anterior) ou *op. cit.* (obra citada anteriormente) e a indicação da(s) respectiva(s) página(s).

Não se usaram as abreviaturas *ibidem* ou *op. cit.* quando não resultava unívoca identificação da obra.

Nos artigos de jornal e outros artigos científicos *on-line*, citar-se-á o nome do autor, título do artigo, data (se houver), editor e o *site* da publicação.

Relativamente à jurisprudência, a citação em nota de rodapé será feita, de forma abreviada, pela seguinte ordem: tribunal, data do acórdão, número do processo e

respectivo(a) relator(a), data da(s) consulta(s) e o *site* da publicação, constando ainda no final uma listagem de toda a jurisprudência invocada.

As citações de excertos originais em língua estrangeira (língua castelhana) foram traduzidas para a língua portuguesa.

Na bibliografia são indicadas todas as obras consultadas e a referência bibliográfica consiste na indicação do nome do Autor (dois últimos nomes no caso de Autores espanhóis), ano de edição da obra, título da publicação, editor, local de edição, ISBN ou ISSN e, no caso dos artigos, as páginas.

Por fim, na elaboração desta dissertação, seguiu-se a grafia anterior ao Acordo Ortográfico de 1990, porém manteve-se nas citações a grafia do novo Acordo quando utilizada.

Declaração relativa ao número de caracteres

Para a elaboração da presente dissertação foram usados 199.709 caracteres (incluindo corpo, espaços e notas de rodapé).

Siglas e Acrónimos

Ac./Acds. – Acórdão/Acórdãos

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

art./arts. – artigo /artigos

BMJ – Boletim do Ministério da Justiça

BOE – *Boletín Oficial del Estado*

BTE – Boletim do Trabalho e Emprego

CNIS – Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade

CCT – Contrato Colectivo de Trabalho

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CEJ – Centro de Estudos Judiciários

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

coord. – coordenação

consult. – consultado

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT/2003 – Código do Trabalho (2003) aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Disp. – Disponível/Disponíveis

D.R. – Diário da República

ed. – edição

EUROFOUND – Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e do Trabalho

FETESE – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços

FNSTFPS – Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais

GT – Grupo de Trabalho

h – horas

i. e. – *id est* (isto é)

IRCT – Instrumento de Regulação Colectiva de Trabalho

JOCE/JOUE – Jornal Oficial das Comunidades Europeias/Jornal Oficial da União Europeia

LCT – Lei do Contrato Individual do Trabalho (Decreto-Lei n.º 49 408, de 24/11/1969)

LCTFP – Lei 35/2014, 24 de Junho.

LFFF – Regime Jurídico das férias, feriados e faltas

LDT – Lei da Duração de Trabalho (Decreto-Lei n.º 409/71 de 27 de Setembro)

n.º/n.ºs – Número/Números

OIT – Organização Internacional de Trabalho

p./pp. – pág(s)

Proc. – Processo

Rel. – Relator(a)

Rev. – (Edição) Revista

ss. – seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TC – Tribunal Constitucional

TCAN – Tribunal Central Administrativo Norte

TCE – Tratado que instituiu a Comunidade Europeia entretanto substituído pelo TFUE

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRE – Tribunal da Relação de Évora

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal de Relação do Porto

TFUE – Tratado de Funcionamento da União Europeia

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

Vol. – Volume

v. – ver/*vide*

vs. – *versus*

Resumo

O trabalho por turnos é uma temática frequentemente esquecida e pouco abordada na doutrina e na jurisprudência. Por um lado, como forma de organização do tempo de trabalho o seu tratamento dogmático é absorvido pela vasta temática do tempo de trabalho. A pequena subsecção do Código do Trabalho com apenas três artigos sobre trabalho por turnos contribui para a crença de que é algo que não levanta grandes questões. Por outro lado, quando é tratado com alguma profundidade apenas é identificada uma controvérsia já muito antiga: a problemática da contagem do descanso semanal (ao sétimo dia).

Assim, partiu-se da questão: Será o trabalho por turnos uma mera forma de organização do tempo de trabalho ou existem especificidades que justificariam uma maior autonomia normativa? O estudo da questão de partida subdividiu-se em várias partes: 1) uma introdução ao tema; 2) os problemas de saúde frequentemente associados ao trabalho por turnos e as implicações na vida familiar e social dos trabalhadores; 3) enquadramento jurídico; 4) a noção de trabalho por turnos, as regras do Código do Trabalho na organização dos turnos e a protecção conferida à saúde e segurança no trabalho; 5) interligação com o trabalho nocturno, o trabalho suplementar e os acréscimos remuneratórios; 6) modificação de/para um regime de turnos; 7) uma reflexão sobre se o tratamento do trabalho por turnos como uma mera organização do tempo de trabalho será suficiente para acautelar as suas especificidades; 8) algumas conclusões que resultaram do tratamento aprofundado desta temática.

Pretende-se dar “dignidade jurídica” a um tema muito presente na realidade laboral e que levanta muitas questões devido às suas especificidades e que merece um melhor tratamento. Esperamos que este trabalho sirva como “rastilho” para um maior interesse jurídico e contribuir para o aumento da abordagem dogmática/jurisprudencial desta temática.

Palavras-chave: descanso compensatório, descanso diário, descanso semanal, feriado, penosidade, subsídio de turno, tempo de trabalho, trabalhador por turnos, trabalhador nocturno, trabalho nocturno, trabalho por turnos, *turnicidade*, turnos, turnos fixos, turnos rotativos, segurança e saúde no trabalho, trabalho suplementar.

Abstract

Shift work is an issue often overlooked and little addressed in legal theory and jurisprudence. On the one hand, as a form of organising working time, its doctrinal treatment is absorbed in the vast subject of working time. The small subsection of the Labour Code with only three articles on shift work contributes to the belief that it is something that does not raise major issues. On the other hand, only when it is addressed in some depth is an age-old controversy identified: the problem of counting weekly rest (on the seventh day).

Thus, the following question serves as a starting point: Is shift work a mere form of organising work time or are there specificities that would justify a greater normative autonomy? The study of this point of departure was subdivided into several parts: 1) an introduction to the topic; 2) the health problems often associated with shift work and the implications for workers' family and social lives; 3) legal framework; 4) the notion of shift work, the Labour Code rules on the organisation of shifts and the protection given to health and safety at work; 5) interconnection between night work, overtime work and pay increases; 6) change from/to a shift system; 7) a reflection on whether treating shift work as a more organisation of working time is sufficient to account for its specificities; 8) some conclusions that resulted from the in-depth treatment of this theme.

The aim is to give 'legal dignity' to an issue that is very present in the reality of labour and that raises many questions due to its specificities and deserves a better treatment. We hope that this work will spark greater legal interest and contribute to bolstering the doctrinal/jurisprudential approach to this theme.

Keywords: compensatory rest, daily rest, weekly rest, public holiday, hardship, shift work allowance, working time, shift worker, night worker, night work, shift work, rotational shift work, shifts, fixed shifts, rotating shifts, health and safety at work, overtime work.

1. Introdução

Na sequência da revolução industrial e tecnológica¹ surgiu a necessidade de organizar a jornada laboral de forma distinta. O horário tradicional das 9h às 17h não conseguia satisfazer plenamente^{2 3} as necessidades empresariais, nomeadamente por razões económicas, produtivas e comerciais⁴.

GARCÍA GOMBAU citando uma informação do ACTU-UHTC de 1985 (*Australian Council of Trade Unions*) refere que existem mais de 500 combinações ou variações possíveis de turnos, destacando a Austrália como o país onde as combinações eram mais utilizadas⁵. Em Portugal, estima-se (dados de 2019) que 800 mil trabalhadores por conta de outrem, cerca de 17 % da população activa, trabalha por turnos⁶. O que nos leva a pensar que o trabalho por turnos, que abrange quase ¼ da população activa,

¹ ÁLVAREZ FERNÁNDEZ, Carlos Javier – **Turnos de trabajo: ¿Como organizarlos?** [Em linha], Madrid : Bubok España S.L, 2014, p. 11, destaca «[...] *os avanços tecnológicos, as modificações nas formas de organização das formas de trabalho, a abertura de novos mercados, a facilidade em obter e transmitir informação em tempo real, entre outros, foram alguns dos factores que configuraram este complexo e difuso fenómeno a que denominamos como mundialização ou globalização da economia e da sociedade* [tradução é nossa]». [Consult. 22/07/2021]. Disp. em: <URL:https://books.google.pt/books/about/Turnos_de_trabajo_C%C3%B3mo_organizarlos.html?id=7u7VBAAAQBAJ&redir_esc=y>.

² XAVIER, Bernardo Lobo [et al.] – **Manual de Direito do Trabalho**. 3.^a ed. rev. e actualizada. Lisboa : Rei dos Livros, 2018, p. 538. refere com alguma razão que: «[...] *a prestação de trabalho não pode ser oferecida em período diverso do estabelecido, já que em outra altura deixa de interessar ao empregador*».

³ Sobre outras razões justificam a existência de turnos: LOUREIRO, Paulo – **Qualidade de vida no trabalho e satisfação de papéis de vida numa amostra de trabalhadores por turnos** [Em linha]. Lisboa : Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, 2019. Dissertação de Mestrado, p. 13: «*Há assim uma outra área económica, que não a industrial, que assegura que os desejos dos consumidores sejam satisfeitos a qualquer hora, e aumentando o número de trabalhadores sujeitos ao trabalho por turnos, porque também o ritmo socioprofissional aumentou com as novas tecnologias*». [Consult. dia 08/08/2021] Disp. em: <URL:https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/41627/1/ulfpie055248_tm.pdf>.

⁴ CARCELÉN GARCÍA, Javier – **El Sistema de Trabajo a Turnos y su problemática**. Madrid : FUNDACIÓN CONFEMETAL, 2000, pp. 14 e 128.

⁵ GARCÍA GOMBAU, Jesús – **El trabajo a turno**. Bilbao : Deusto Ediciones. S.A. 1991, p. 45 (v. nota de rodapé n.º 16 da Obra).

⁶ PINTO, Paulo Ribeiro – Há mais de 800 mil portugueses a trabalhar por turnos. **Diário de Notícias**, 08/12/2019. [Em linha]. [Consult. 22/06/2021]. Disp. em: <URL:<https://www.dn.pt/edicao-do-dia/08-dez-2019/ha-mais-de-800-mil-portugueses-a-trabalhar-por-turnos-11593941.html>>.

vai assumir cada vez mais uma maior relevância^{7 8}. Frequentemente, o trabalho por turnos é descrito como uma modalidade de organização do tempo de trabalho com especial penosidade. Este exige um *esforço físico e psíquico, tem repercussões negativas na saúde dos trabalhadores e provoca limitações no plano pessoal e familiar*⁹.

Por outro lado, para o trabalhador que passa a prestar o seu trabalho em turnos, nomeadamente num ritmo rotativo e dependente de uma escala variável, este regime não é de todo inofensivo para o seu bem-estar e a sua saúde. Isto porque, vai colidir, em primeira linha, com os ritmos circadianos do seu organismo e os seus descansos e, em última linha, com a sua saúde e segurança no trabalho e com a vida pessoal e familiar. O trabalho por turnos provoca uma dessincronização dos ritmos biológicos dos trabalhadores propiciada pela rotação constante dos horários de trabalho e dos descansos¹⁰. Esta dessincronização do relógio biológico é particularmente penosa para os trabalhadores. Podemos dizer que a mobilidade ou rotação do horário de trabalho é a característica mais expressiva¹¹ do trabalho por turnos. É um viver a contratempo¹² ou contra o relógio biológico.

Este tema foi escolhido porque, entendemos que, o trabalho por turnos assume cada vez mais uma importância prática. Ainda assim, é frequentemente esquecido e tratado

⁷ O Bloco de Esquerda já manifestou preocupação com o trabalho por turnos referindo que cerca de 16 % da população empregada já trabalha por turnos e apresentando um projecto de lei em 2019. BLOCO DE ESQUERDA – «Não esquecemos os trabalhadores por turnos e nocturnos». 8/10/2020 [Consult. 09/06/2021]. Disp. em: <URL:<https://www.esquerda.net/artigo/nao-esquecemos-os-trabalhadores-por-turnos-e-noturnos/70600>>.

⁸ GARCÍA GOMBAU, Jesús – *op. cit.*, p. 260 alerta que o trabalho por turnos pode ser condição do exercício da profissão. Por exemplo: maquinistas, polícias, bombeiros.

⁹ FERNANDES, Francisco Liberal – Retribuição pelo trabalho prestado em regime de turnos em dia de descanso semanal ou em dia de feriado. **Questões Laborais**. Coimbra : Coimbra Editora. 6:13 (1999), p. 91.

¹⁰ LEITE, Jorge – Descanso semanal e trabalho em regime de turnos rotativos. **Revista de Direito e Economia**. Coimbra: Centro interdisciplinar de Estudos Jurídico-Económicos da Universidade de Coimbra 10/11 (1984/1985), p. 110.

¹¹ Neste sentido, FALGUERA I BARÓ, Miquel – Reflexiones jurídicas sobre la turnicidad, **Revista de Derecho Social**. Albacete [Espanha]: Editorial Bomarzo. 1 (1998), p. 101.

¹² GARCÍA GOMBAU, Jesús – *op. cit.*, p. 84.

com um tema secundário e em poucas linhas pela maioria da doutrina ou focando apenas na problemática da contabilização do descanso semanal (que abordaremos com mais pormenor adiante). Com o seguinte trabalho pretende-se reflectir sobre o seguinte: Será o trabalho por turnos apenas uma modalidade de organização do tempo de trabalho? Uma prestação de trabalho com características próprias¹³, mas sem grandes especificidades? Onde entra a protecção dos direitos dos trabalhadores à segurança e saúde?

Pretende-se tratar desta temática — trabalho por turnos — partindo da análise das normas aplicáveis e da doutrina e jurisprudência pertinentes nos seguintes subtemas (fazendo sempre o enquadramento dentro da temática do tempo de trabalho):

- I. Enquadramento jurídico do trabalho por turnos;
- II. Trabalho por turnos: conceitos;
- III. Regras para organização dos turnos e a protecção da segurança e da saúde no trabalho;
- IV. O trabalho por turnos e outras temáticas que lhe são próximas, nomeadamente o trabalho nocturno (e respectiva protecção), o trabalho suplementar (descanso compensatório) e os acréscimos retributivos;
- V. Modificação das condições de prestação de trabalho (modificação do regime de/para turnos).

São estas questões que, no final, pretendemos abordar na esperança que possa contribuir para o aumento do tratamento doutrinário e jurisprudencial do trabalho por turnos e para a dignificação das condições de trabalho de quem o seu horário normal é trabalhar por turnos. Ainda, contribuir com algumas conclusões que possam permitir que, no futuro, esta matéria seja revista pelo legislador nacional de forma a salvaguardar melhores condições de trabalho dos trabalhadores por turnos.

¹³ CARCELÉN GARCÍA, Javier – *op. cit.*, p. 129.

2. Os efeitos do trabalho por turnos na saúde e vida dos trabalhadores

2.1. Perturbações e manifestações na saúde

Em primeiro lugar, o trabalho por turnos mexe com os ritmos circadianos (do latim *circa + diem*, i.e., significa cerca de um dia).

Para melhor compreender os ritmos biológicos circadianos RÉGIS FILHO esclarece: «*Em todas as espécies há fenômenos semelhantes por se repetirem com a regularidade de um relógio, de um calendário ou de um ritmo. Os mamíferos de maneira geral e os seres humanos em particular, não são exceção, têm uma ritmicidade natural para muitas funções corporais, seguem um comportamento periódico. São ritmos biológicos que podem ser de três tipos, conforme a sua frequência [...]: a) circadiano, do latim – circadien – cerca de um dia (com frequência próxima das 24 horas) [...]; ultradiano (frequência maior que no ritmo circadiano – ciclos de duração de milionésimos de segundos até algumas horas, sempre inferior a 24 horas); e c) infradiano (com frequência menor que no ritmo circadiano – ciclos com duração superior a 24 horas.*

*Múltiplas funções fisiológicas, psicológicas e comportamentais seguem os ritmos circadianos [...] Sua distribuição no tempo, no curso das vinte e quatro horas, forma um todo harmonioso. [...] Os ritmos circadianos como o ciclo sono/vigília, a temperatura do corpo, a taxa respiratória, a excreção urinária, a divisão celular e a produção de hormônios podem, ainda, ser modulados por factores exógenos, tais como, ciclo luz/escuridão, sociais, culturais e horários de trabalho/descanso».*¹⁴

[Sublinhado nosso]

¹⁴ RÉGIS FILHO, Ivan Gilsée – Síndrome da Má Adaptação aos Trabalho por Turnos – Uma Abordagem Ergonômica [Em linha]. **Revista Produção**. 11 : 2 (Abril 2002) p. 72. [Consult. 22/07/2021]. Disp. em:

<URL:<https://www.scielo.br/j/prod/a/NggwWZsrTtFTqmRwPH7Q4Px/?lang=pt&format=pdf>>.

No que concerne ao trabalho por turnos, as constantes perturbações do ritmo circadiano¹⁵ são causadas não só pela prestação de trabalho nocturno mas também pela variação do descanso vs. trabalho ao longo de vários dias sem que o organismo tenha tempo de se ajustar¹⁶. A luz (solar ou artificial) também tem repercussões no ajustamento do ciclo circadiano¹⁷. Daí que o trabalho nocturno seja tão penoso mesmo nas situações em que é prestado habitualmente.

Os trabalhadores por turnos tendem a desvalorizar os problemas de saúde (problemas de sonos e digestivos) por considerarem que fazem parte do trabalho e parecem habituar-se a essa degradação da sua saúde¹⁸. Mas se, em estilo de inquérito, questionássemos um trabalhador por turnos se considera que o trabalho por turnos é lesivo para a sua saúde provavelmente a resposta destes seria afirmativa.

Note-se que não é só a prestação do trabalho nocturno que contribui para estes efeitos, mas sim a irregularidade de horários de trabalho que não permite ao organismo sincronizar-se, i.e., acertar o relógio biológico. Com frequência, é colocado o foco no trabalho nocturno como se fosse o único contributo para os efeitos nocivos na saúde dos trabalhadores por turnos. Ainda que seja, efectivamente, a prestação de trabalho nocturno o que mais contribuiu para a dessincronização dos ritmos circadianos.

Podemos dizer que existem consequências a curto prazo e a longo prazo para a saúde dos trabalhadores.

¹⁵ Sobre a matéria biorritmos e patologias com bom desenvolvimento: GARCÍA GOMBAU, Jesús – *op. cit.*, pp. 183-238.

¹⁶ GARCÍA GOMBAU, Jesús – *op. cit.*, p. 204, explica que funcionam também como sincronizadores do ritmo biológico tanto os horários de trabalho como os horários da família e da cidade.

¹⁷ Sobre esta temática com maior detalhe: REIS, Cátia – Como a luz influencia o sono. [Em linha] ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DO SONO e THOMAS, Dr. Liji (MD) - *Artificial Light Exposure and Circadian Rhythm* [Em linha]. [Consult. 10/08/2021] Disp. em: <URL:<https://www.apsono.com/pt/noticias/noticias-do-sono/24-noticias/noticias-do-sono/389-como-a-luz-influencia-o-sono>> e <URL:<https://www.news-medical.net/health/Artificial-Light-Exposure-and-Circadian-Rhythm.aspx>>.

¹⁸ SILVA, Isabel Soares da – **As condições de trabalho no trabalho por turnos: conceitos, efeitos e intervenções**. Lisboa : Climepsi, 2011, pp. 187-188.

2.1.1. Perturbações de sono a curto prazo

O sono diurno dos trabalhadores por turnos quando comparando com o sono noturno é *mais reduzido e de menor qualidade*¹⁹. O sono é menos recuperador e mais fragmentado e que leva a maior fadiga e irritabilidade no trabalho, queixas de sono diurno e inclusivamente dificuldade em adormecer no horário em que, supostamente, deveria estar a descansar²⁰. Habitualmente, as perturbações do sono surgem associadas à realização de trabalho no período noturno em sistema fixo ou rotativo²¹. Frequentemente, os trabalhadores por turnos necessitam de dormir “sestas” durante o dia para compensar o sono em dia e à noite têm dificuldades em adormecer porque *«estão a esforçar-se para dormir durante um período desajustado, relativamente aos seus ritmos circadianos»*²². Também se verifica uma perturbação do sono para quem faz o turno da manhã (e acorda muito cedo) porque o ciclo do sono é interrompido mais cedo causando *«acordares forçados muito difíceis»*²³. A maior fadiga também pode dar origem a acidentes de trabalho.

2.1.2. Manifestações nervosas

O trabalho por turnos origina ainda repercussões nervosas quer associadas a perturbações do sono quer devido a uma exposição prolongada ao trabalho por turnos.

Por um lado, perturbação do sono acaba por causar o desenvolvimento de quadros depressivos e ansiosos e de perturbações do sono severas. Sendo inclusivamente reconhecida como patologia mental a perturbação do sono causado pelo trabalho por turnos — *Circadian Rhythm Sleep Disorder: Shift Work Type*.

¹⁹ SOARES, Isabel – *op. cit.*, p. 121 e no mesmo sentido EUROFOUND, *op. cit.*, p. 28.

²⁰ SOARES, Isabel – p. 123.

²¹ *Ibidem*, pp. 124 e 129.

²² *Ibidem*, p. 125.

²³ *Ibidem*, p. 126-128.

Por outro lado, estudos revelam que existe uma certa evidência que os trabalhadores por turnos especialmente os que realizam trabalho nocturno²⁴ apresentam uma maior incidência de perturbações «neuróticas»²⁵.

A principal causa destas perturbações é sem dúvida a falta de descanso apropriado²⁶.

Frequentemente, os trabalhadores apresentam cefaleias, dificuldades no sono e recorrem a medicação, ao álcool²⁷ e ao tabaco²⁸.

2.1.3. Manifestações digestivas a curto prazo e a longo prazo

Nos trabalhadores por turnos verifica-se também uma maior incidência de sintomas no aparelho digestivo²⁹. Nomeadamente, são frequentes as queixas de «*Perturbações no apetite, dispepsia, azia, obstipação, flatulência, dores de estômago ou dores abdominais*»³⁰. A longo prazo, tais sintomas digestivos acabam por evoluir para doenças mais graves como gastrites crónicas e úlceras pépticas³¹. Mais, enquanto a incidência de gastroduodenites é maior nos primeiros anos de experiência de trabalho e entre os indivíduos mais jovens, por sua vez, o desenvolvimento de úlceras pépticas

²⁴ FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS QUÍMICA E FARMACÊUTICA DE PORTUGAL – **O Trabalho por turnos e as suas consequências**. Lisboa : Editorial Minerva, [1979?], p. 23.

²⁵ SOARES, Isabel – *op. cit.*, p. 131.

²⁶ FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS QUÍMICA E FARMACÊUTICA DE PORTUGAL – *op. cit.*, p. 23.

²⁷ Apud SILVA, Isabel Soares da – *Ibidem* p. 135.

²⁸ GARCÍA GOMBAU, Jesús – *op. cit.*, p. 234 e SILVA, Isabel Soares da – *op. cit.*, p. 142.

²⁹ EUROFOUND, *op. cit.*, p. 27 e FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS QUÍMICA E FARMACÊUTICA DE PORTUGAL – *op. cit.*, p. 20.

³⁰ SILVA, Isabel Soares da – *op. cit.*, 136.

³¹ *Ibidem*, p. 136.

tendia a ocorrer em indivíduos de mais idade, com mais de oito anos de experiência de trabalho por turnos³².

Apesar de não haver uma explicação única e óbvia, parece resultar dos estudos realizados que a razão destes problemas digestivos resulta da conjugação de vários factores: relógio biológico, regime da alimentação³³ (horário da refeição³⁴ e fases circadianas das próprias funções gastrointestinais), a falta de qualidade das refeições (omissão das refeições ou refeições mais ligeiras) e um maior consumo de bebidas estimulantes como café ou chá. RÉGIS FILHO destaca que «os trabalhadores por turnos e noturnos têm os seus hábitos alimentares alterados fazendo menos refeições, têm menos apetite e fazem mais lanches fora de hora que os trabalhadores diurnos, contribuindo para um quadro de distúrbios gastrointestinais generalizado [...]».³⁵

2.1.4. Manifestações cardíacas e circulatórias a curto e a longo prazos

O stress provocado pelo trabalho por turnos também parece ter efeitos no sistema cardiovascular³⁶ dos trabalhadores, nomeadamente causando variações no ritmo da pressão sanguínea³⁷.

O risco de prevalência destas doenças cardíacas parece aumentar, a longo prazo, consoante o tempo de exposição e independentemente da idade, sendo esse risco

³² *Ibidem*, pp. 136-137.

³³ FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS QUÍMICA E FARMACÊUTICA DE PORTUGAL – *op. cit.*, p. 22, destaca que «A fadiga provocada pelo turno da noite leva os trabalhadores a munirem-se de uma refeição ligeira e de bebidas mais ou menos apropriadas.»

³⁴ As mudanças nos padrões de sono também causam influenciam os horários da alimentação.

³⁵ RÉGIS FILHO, Ivan Gilsée – *op. cit.*, p. 78.

³⁶ SILVA, Isabel Soares da – *op. cit.*, p. 142.

³⁷ RÉGIS FILHO, Ivan Gilsée – *op. cit.*, p. 79 e EUROFOUND – *op. cit.*, p. 22.

significativo quando estamos a falar de períodos de exposição entre 11 e 15 anos e entre 16 anos e 20 anos³⁸.

Ao trabalho por turnos (em comparação com o trabalho diurno) também se encontra associado a uma maior prevalência da obesidade³⁹ e maiores concentrações de triglicéridos⁴⁰ no sangue.

2.1.5. Maior incidência de cancro da mama

Existem diversos estudos que demonstram uma maior incidência de cancro da mama em mulheres que realizam trabalho nocturno^{41 42}, principalmente entre enfermeiras que trabalham em turnos rotativos. As variações dos horários entre turnos afectam a produção de melatonina, hormona responsável pela regulação do sono/vigília, que ajuda a prevenir o cancro da mama⁴³.

2.1.6. Alterações na produção do leite materno

Como evidencia RÉGIS FILHO, a inversão do ciclo vigília/sono pode provocar alterações na produção da prolactina⁴⁴. Esta hormona é responsável em conjunto com outras hormonas pela produção do leite materno durante o período pós-parto.

³⁸ SILVA, Isabel Soares da – *op. cit.*, p. 141.

³⁹ GARCÍA GOMBAU, Jesús – *op. cit.*, p. 236-237.

⁴⁰ SILVA, Isabel Soares da – *op. cit.*, p. 143.

⁴¹ *Ibidem*, p. 148 e ss.

⁴² Segundo alguns estudos, os padrões de sono irregulares podem aumentar a probabilidade de as mulheres desenvolverem cancro da mama. Aliás, são inúmeros estudos com esta conclusão colocando o foco quer na questão de realizarem trabalho nocturno, quer desregulação do ciclo circadiano. [Consult. 01/08/2021]. Disp. em:

<URL:<https://www.atlasdasaude.pt/publico/content/relacao-entre-trabalho-por-turnos-e-o-cancro-da-mama>>
e <URL:<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7767214/>>.

⁴³ ALISSON, Elton – Pesquisa esclarece como a melatonina pode inibir o câncer da mama [Em linha]. Agência FAPESP, 01/04/2014. [Consult. 02/08/2021]. Disp. em: <URL:<https://agencia.fapesp.br/pesquisa-esclarece-como-a-melatonina-pode-inibir-o-cancer-de-mama/18843/>>.

⁴⁴ RÉGIS FILHO, Ivan Gilsée – *op. cit.*, p. 74.

Recomendando este Autor que as trabalhadoras lactantes e puérperas, pelo menos temporariamente, não realizem trabalho por turnos e trabalho nocturno «em virtude de evidências de que este sistema de trabalho possa provocar alterações na lactação»⁴⁵.

2.1.7. Síndrome de mal-adaptação a turnos

Tendencialmente, o organismo do trabalhador por turnos vai tentar ajustar-se biologicamente aos turnos, mas nem sempre essa adaptação é bem-sucedida. Por vezes, a inadaptação é tão acentuada que o trabalhador se torna intolerante ao trabalho por turnos. Essa intolerância manifesta-se em grandes perturbações nervosas, de sono, cardíacas e digestivas prolongadas no tempo. Alguns trabalhadores parecem ter mais tolerância ao trabalho por turnos e outros parecem desenvolver esta intolerância com o avançar da idade⁴⁶ (apesar de anteriormente não a terem manifestado)⁴⁷.

Como realça VILMA NETO⁴⁸: «Muitos pacientes com Síndrome de Mal-adaptação ao trabalho em turnos vão ao médico, onde são tratados apenas pelos seus sintomas, como por exemplo, úlcera péptica, depressão ou abuso de algum tipo de substância. Isto pode-lhes trazer alívio temporário, mas raramente resulta em benefício duradouro, porque a síndrome não é reconhecida. O paciente continua a estar em risco de incapacitação, ou mesmo de morte por acidente (idem). Como o paciente não apresenta melhorias duradouras da sintomatologia o "tratamento", em última instância, é a transferência médica para um programa de não-rotação de turnos, por

⁴⁵ *Ibidem*, p. 74.

⁴⁶ EUROFOUND, *op. cit.*, p. 31.

⁴⁷ Como destaca GARCÍA GOMBAU, Jesús – *op. cit.*, p. 195 «um sujeito que tolerou o trabalho por turnos de uma forma excelente durante anos, pode começar a sofrer grandes dificuldades quando chega aos quarenta ou cinquenta anos [Tradução nossa]».

⁴⁸ NETO, Vilma – As Consequências do Trabalho por Turnos. Estudo de caso em organizações no Distrito de Setúbal [Em linha]. Setúbal : Instituto Politécnico de Setúbal, 2014. Dissertação de Mestrado. pp. 22-23. [Consul. dia 02/08/2021] Disp. em: <URL:https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/6741/1/Tese%20Final%2029_03_2014-2%20%281%29.pdf>.

exemplo, só durante o dia. Frequentemente, a direcção da empresa opõe-se à transferência para tal programa de não-rotação, pois o vê como uma recompensa a um empregado que não trabalha satisfatoriamente. Tais empregados são rotulados enganosamente como sendo maus empregados ou como tendo uma má atitude. O empregado é mal compreendido pelos supervisores, pelos amigos e mesmo pela família, enquanto o seu emprego e a vida familiar se deterioram. Fica financeiramente dependente deste emprego, pois o trabalho por turnos ou nocturno têm melhores salários. Com o envelhecimento do empregado os sintomas se agravam, pois ele parece ter menos habilidade fisiológica para se adaptar aos horários (Filho, 2002)». Nem sempre esta mal-adaptação ao trabalho por turnos é reconhecida pelos médicos que mais facilmente diagnosticam uma perturbação de sono causada pelo trabalho por turnos.

2.2. Implicações na vida social e familiar do trabalhador

Não é só na sua saúde que o trabalhador por turnos sente os efeitos deste regime, mas também na sua vida social e familiar⁴⁹. O trabalho por turnos também produz uma dessincronização socio-rítmica⁵⁰. O trabalhador trabalha e dorme contra o ritmo da sociedade⁵¹, sem prejuízo da dessincronização biorrímica referida no Capítulo 2 do presente trabalho. Aliás, a dessincronização socio-rítmica é mais acentuada no chamado «turno da tarde». Este turno aparenta ser o mais inofensivo do ponto de vista

⁴⁹ EUROFOUND, *op. cit.*, p. 36 e ss.

⁵⁰ GARCÍA GOMBAU, Jesús – *op. cit.*, p. 239.

⁵¹ Outra dificuldade dos trabalhadores do turno da tarde ou da noite: ou tem transporte próprio com os custos inerentes ou tem de utilizar os transportes colectivos à noite são mais escassos o que pode significar que aqueles demoram mais tempo a chegar a casa. Alguns trabalhadores do turno da noite optam por chegar mais cedo ao trabalho. Este período não é contabilizado como tempo de trabalho porque “oficialmente” ainda não entraram ao serviço ou sucederam ao colega do turno anterior mas não deixa de ser tempo de autodisponibilidade.

biológico, mas em conjunto com o trabalho aos fins-de-semana é o mais perturbador do ponto de vista social e familiar⁵².

A prestação de trabalho por turnos pode também contribuir para o isolamento do trabalhador por não ter um horário compatível com os eventos da sociedade. Tais actividades, muitas vezes, são marcadas para horários em que se presume que a maioria das pessoas não se encontram a trabalhar. Como o horário de trabalho do trabalhador por turnos é variável, este é susceptível de ser colocado a trabalhar em dias considerados de descanso e em dias festivos (sábados, domingos, feriados, Natal, Ano Novo, Páscoa, etc.). Frequentemente, a irregularidade do horário inibe a presença assídua do trabalhador de eventos. Assim, o trabalhador poderá ficar fora de eventos sociais ou familiares ou impossibilitado de planear a sua vida a longo⁵³ e a curto prazos, chegando a limitar a frequência por ter um horário incompatível. Esta incompatibilidade tanto pode resultar quer do trabalhador estar a trabalhar quando se realiza o evento social ou cultural (pelo horário *atípico*) quer por estar a descansar durante o período em que poderá estar no mesmo evento. O trabalhador tem sempre um dilema: ter descanso suficiente *vs.* frequência as actividades sociais, culturais, desportivas e religiosas.

O trabalhador, impossibilitado de frequentar actividades de lazer em grupo, opta pelo lazer individual⁵⁴ ou o seu grupo de actividades sociais ou lazer é constituído, essencialmente, por colegas de trabalho que também trabalham por turnos⁵⁵.

Nem tudo são desvantagens no trabalho por turnos: o trabalhador pode aceder aos serviços de atendimento ou fazer compras fora dos picos de afluência, ter tempo para

⁵² GARCÍA GOMBAU, Jesús – *op. cit.*, p. 348, ponto 31.

⁵³ SILVA, Isabel Soares da – *op. cit.*, p. 154-155.

⁵⁴ O trabalhador por turnos (principalmente por turnos rotativos) fica prejudicado quando quer frequentar qualquer actividade com um horário fixo porque nunca sabe qual vai ser o seu horário de trabalho. Por exemplo, para se inscrever num ginásio pode ser obrigado a contratar um livre-trânsito sem restrição de horários que, em regra, é mais caro.

⁵⁵ GARCÍA GOMBAU, Jesús – *op. cit.*, p. 256.

cuidar de crianças e do jardim⁵⁶ no período diurno ou conseguir acumular vários dias de descanso em bloco⁵⁷.

O trabalho por turnos também afecta a organização da vida doméstica. Um dos membros do agregado familiar pode ficar sobrecarregado com as tarefas domésticas e a educação dos filhos⁵⁸. Poderá ainda existir uma dicotomia: enquanto os membros do agregado familiar estão em casa despertos, o trabalhador por turnos pode estar em período de descanso. Tal circunstância pode criar conflitos familiares: dificuldade nos convívios familiares e sociais e ruído constante pode afectar o descanso de todos. Outros factores que parecem afectar o descanso do trabalhador por turnos são as condições materiais de alojamento⁵⁹ e os filhos (número e idade)⁶⁰.

O trabalho por turnos também pode afectar a qualidade da vida familiar. De acordo com um estudo de Smith e Folkard (1993)⁶¹, as principais queixas das esposas dos trabalhadores por turnos foram: «*elevados níveis de conflitualidade com o cônjuge*», «*necessidade de adaptar a organização da vida familiar e social ao sistema de turnos do cônjuge*» e «*empobrecimento da vida social realizada em conjunto*». A realização de trabalho por turnos também parece estar associada a uma maior incidência de divórcios⁶² provavelmente devido a uma «*degradação crescente e gradativa das relações sociais em família*»⁶³.

⁵⁶ SILVA, Isabel Soares da – *op. cit.*, p. 172.

⁵⁷ GARCÍA GOMBAU, Jesús – *op. cit.*, p. 257.

⁵⁸ EUROFOUND, *op. cit.*, p. 34.

⁵⁹ FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS QUÍMICA E FARMACÊUTICA DE PORTUGAL – *op. cit.*, p. 25.

⁶⁰ GARCÍA GOMBAU, Jesus – p. 247.

⁶¹ Apud SILVA, Isabel Soares da – *op. cit.*, pp. 157-158.

⁶² *Ibidem*, p. 162-163.

⁶³ RÉGIS FILHO, Ivan Gilsée – *op. cit.*, p. 80.

A sequência típica de um trabalhador diurno é trabalho → tempo livre → descanso, no trabalhador por turnos a sequência é descanso → tempo livre → trabalho⁶⁴.

Os efeitos específicos do trabalho por turnos são bastante influenciados pelos estilos de vida dos trabalhadores, os seus níveis de remuneração, os seus hábitos culturais e a zona (rural ou urbana) onde vivem⁶⁵.

Se tivermos em conta os papéis que a sociedade exige (social, familiar e laboral), os trabalhadores por turnos estão em desvantagem comparativamente com os trabalhadores que têm um horário normal.

⁶⁴ SILVA, Isabel Soares da – *op. cit.* p. 169.

⁶⁵ EUROFOUND, *op. cit.*, p. 35.

3. Enquadramento Jurídico

3.1. Enquadramento Constitucional

O que justifica a existência da organização do tempo de trabalho em trabalho por turnos é, em primeiro lugar, a iniciativa económica prevista no art. 61.º n.º 1 da CRP: «*A iniciativa económica privada exerce-se livremente nos quadros definidos pela Constituição e pela lei e tendo em conta o interesse geral*».

O empregador pode fixar os horários de trabalho mais convenientes à prossecução das suas finalidades económicas, nomeadamente, o interesse em aumentar o período de uso dos equipamentos ou de funcionamento dos serviços⁶⁶.

Por outro lado, estabelece o art. 59.º da CRP os direitos dos trabalhadores têm o direito:

- [...] a) *À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;*
- b) *A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;*
- c) *A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde;*
- d) *Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;*
- e) *À assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego;*
- f) *A assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.*

Não obstante este artigo estar enquadrado no Título III – Direitos e deveres económicos, sociais e culturais considera-se que alguns direitos sociais

⁶⁶ FERNANDES, Francisco Liberal – **O tempo de trabalho: Comentário aos artigos 197.º a 236.º do Código do Trabalho [revisto pela Lei n.º 23/2012, de 12 de Junho]**. Coimbra : Coimbra Editora, 2012, p. 195.

nomeadamente, o direito ao repouso e a uma jornada máxima de trabalho (art. 59.º n.º 1 alínea d da CRP) são direitos fundamentais (fora da catálogo) de natureza análoga a direitos, liberdades e garantias e por isso directamente aplicáveis e vinculativos para entidades públicas e privadas^{67 68}.

Constitui ainda tarefa do Estado, nos termos do art. 67.º n.º 2, alínea h) da CRP: «*Promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar*».

Ainda por via do art. 8.º n.º 2 da CRP são igualmente aplicáveis as convenções internacionais ratificadas as quais destacamos os seguintes Diplomas.

As Convenções da OIT n.º 14 (sobre o descanso semanal nos estabelecimentos industriais) e 106 (sobre o descanso no comércio e escritórios). Tal sucede por via da ratificação respectivamente nos Decretos-Leis n.º 15.362 de 03/04/1928 e 43.005 de 03/06/1960⁶⁹.

E ainda a Carta Social Europeia (revista), assinada em Turim, em 18 de Outubro de 1961⁷⁰, no seu art. 2.º (*Direito a condições de trabalho justas*) que:

Com vista a assegurar o exercício efectivo do direito a condições de trabalho justas, as Partes comprometem-se: 1) A fixar uma duração razoável ao trabalho diário e

⁶⁷ Acds. n.º 368/97, Proc. n.º 21/95, Rel. Fernanda Palma e n.º 635/99, Proc. 1111/98, Rel. Vítor Almeida ambos do TC. [Cons. 26/08/2021]. Disp. em:

<URL:<http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19970368.html>>.

<URL:<http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19990635.html>>.

⁶⁸ CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital – **Constituição da República Portuguesa Anotada**, 4.ª ed. Rev. Coimbra : Coimbra Editora, 2007. Vol. I.: Artigos 1.º a 107.º, p. 770-771 e FERNANDES, Francisco Liberal – O tempo de trabalho..., p. 284 e FERNANDES, Francisco Liberal – **O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho** [Em linha]. Universidade do Porto - Reitoria, 2018, p. 333.

⁶⁹ CARVALHO, Catarina Oliveira de – Trabalho por turnos e descanso semanal: novos contributos para velhas questões. **Prontuário de Direito do Trabalho**. Coimbra : CEJ. 2 (2017), p. 346.

⁷⁰ CONSELHO DA EUROPA – Carta Social Europeia, p. 14. [Consult. 16/07/2021]. Disp. em: <URL:<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168047e171>>.

semanal, devendo a semana de trabalho ser progressivamente reduzida, tanto quanto o aumento da produtividade e os outros factores em jogo o permitam;

[...] 4) A eliminar os riscos inerentes às ocupações perigosas ou insalubres e, quando esses riscos ainda não tenham podido ser eliminados ou suficientemente reduzidos, a assegurar aos trabalhadores empregados nessas ocupações quer uma redução da duração do trabalho quer férias pagas suplementares; 5) A assegurar um descanso semanal que coincida, tanto quanto possível, com o dia da semana reconhecido como dia de descanso pela tradição ou pelos usos do país ou da região; [...] 7) A diligenciar que os trabalhadores que efectuem um trabalho nocturno beneficiem de medidas que tenham em conta a natureza especial desse trabalho. [Sublinhado nosso]

3.2. Enquadramento no Direito da União Europeia

São diversas as normas no âmbito do Direito da União Europeia.

Em primeiro lugar, os direitos dos trabalhadores resultam da CDFUE⁷¹ que prevê nos arts. 31.º e 33.º o seguinte:

Artigo 31.º Condições de trabalho justas e equitativas

- 1. Todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas.*
- 2. Todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.*

Artigo 33.º Vida familiar e vida profissional

- 1. É assegurada a protecção da família nos planos jurídico, económico e social.*
- 2. A fim de poderem conciliar a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito a protecção contra o despedimento por motivos ligados à maternidade,*

⁷¹ UNIÃO EUROPEIA – Publicada do JOUE C 202/389 de 7.6.2016. [Consult. 22/07/2021]. Disp. em: <URL:<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>>.

bem como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho.

Ao abrigo do art. 151.º do TFUE⁷²:

A União e os Estados-Membros, tendo presentes os direitos sociais fundamentais, tal como os enunciam a Carta Social Europeia, assinada em Turim, em 18 de Outubro de 1961 e a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989, terão por objectivos a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização, assegurando simultaneamente essa melhoria, uma protecção social adequada [...]

Acrescentado o art. 153.º do TFUE⁷³ que:

1. A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: a) Melhoria, principalmente, do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores; b) Condições de trabalho; [...].

Assim, foram aprovadas várias Directivas, no exercício das competências atribuídas pelo TFUE, que visaram fixar determinados aspectos na organização do tempo de trabalho (apelidados de «Directivas do Tempo de Trabalho»). Estas directivas em determinados artigos referem-se directamente ao trabalho por turnos e indirectamente através de outros aspectos importantes da matéria do tempo de trabalho plenamente aplicáveis ao trabalho por turnos.

Em primeiro lugar, foi aprovada a Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho⁷⁴.

⁷² UNIÃO EUROPEIA - Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia. Publicado no JO C 202 de 7.6.2016, p. 66. [Consult. 16/07/2021]. Disp. em: <URL:<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:02016E/TXT-20200301&from=PT>>.

⁷³ V. *link* anterior, a p. 67. Anteriormente era o art. 137.º do TCE (Tratado de Amesterdão, 1997) e na versão anterior no era o art. 118.º-A. do TCE (Tratado de Maastricht, 1992).

⁷⁴ UNIÃO EUROPEIA – Directiva 93/104/CE do Conselho, de 23 de Novembro de 1993. Publicada no JOCE L 307/18 de 13.12.93 [Consult. 16/07/2021]. Disp. em: <URL:<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31993L0104>>.

Depois, foi aprovada a Directiva 2000/34/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de Junho de 2000, que altera a Directiva 93/104/CE do Conselho relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho, a fim de abranger os sectores e actividades excluídos dessa directiva⁷⁵.

Posteriormente, foi aprovada a Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do trabalho⁷⁶ e que revogou e veio substituir a Directiva 93/104/CE (esta última que deixou de produzir efeitos em 2 de Agosto de 2004).

Esta última Directiva acabou por consagrar no seu clausulado a maioria das disposições da Directiva 93/104/CE (actualizada) e foi transposta para o ordenamento jurídico nacional pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

3.3. Enquadramento no Código do Trabalho

3.3.1. Na parte geral (Direitos e deveres das partes na relação laboral)

Dispõe o n.º 1 do art. 127.º sobre os deveres do empregador:

- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho; c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;*
- [...] g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho; h) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação*

⁷⁵ UNIÃO EUROPEIA – Directiva 2000/34/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de Junho de 2000. Publicada no JOCE L 195/41 de 1.8.2000. [Consult. 16/07/2021]. Disp. em: <URL:<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0034>>.

⁷⁶ UNIÃO EUROPEIA – Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do trabalho. Publicada no JOUE L 299/9, 18.11.2003. [Consul. 16/07/2021]. Disp. em: <URL:<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=HU>>.

colectiva de trabalho; i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença; [...].

Referem ainda os n.º 2 e 3 do mesmo artigo:

2 - Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho. 3 - O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

[Sublinhado nosso]

Estabelece ainda o art. 128.º n.º 1 alíneas i) e j) do Código do Trabalho que o trabalhador deve:

- i) Cooperar para a melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes eleitos para esse fim;*
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.*

Nos termos do art. 129.º n.º 1 alínea c) do Código do Trabalho (Garantias do Trabalhador) refere que é proibido ao empregador: «*Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros*».

Estas disposições versam sobre a garantia de condições dignas de trabalho, o direito ao descanso e à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. Apesar de nenhuma destas disposições se referir expressamente ao trabalho por turnos, aplicam-se também principalmente por este se encontrar dentro da temática do tempo de trabalho.

3.3.2. Enquadramento do trabalho por turnos no tempo de trabalho

A matéria da duração e organização do tempo de trabalho encontra-se prevista na Secção II, Capítulo II, Título II, Livro I do Código do Trabalho.

É uma matéria muito vasta⁷⁷. Dentro da Secção II, em cada subsecção trata-se de:

- I. Noções e princípios fundamentais sobre a duração e organização do tempo de trabalho (Subsecção I – arts. 197.º a 202);
- II. Limites à duração do trabalho (Subsecção II – arts. 203.º a 211.º);
- III. Horários de trabalho (Subsecção III – arts. 212.º a 217.º);
- IV. Isenção de horário de trabalho (Subsecção IV – arts. 218.º a 219.º);
- V. Trabalho por turnos (Subsecção V – arts. 220.º a 222.º);
- VI. Trabalho nocturno (Subsecção VI – arts. 223.º a 225.º);
- VII. Trabalho suplementar (Subsecção VII – arts. 226.º a 231.º);
- VIII. Descanso semanal (Subsecção VIII – arts. 232.º a 233.º);
- IX. Feriados (Subsecção IX – arts. 234.º a 236.º);
- X. Férias (Subsecção X – arts. 237.º a 247.º);
- XI. Faltas (Subsecção XI – arts. 248.º a 257.º).

É nesta temática que se insere o Trabalho por turnos, e por isso, na sua análise não se pode ignorar a Secção em que o mesmo se insere. Deixamos de fora, a análise das três últimas subsecções (feriados, férias e faltas) por entendermos que não se justifica

⁷⁷ Seguimos de perto a sistematização de SILVA, Augusto Ferreira da – A organização e duração do tempo de trabalho. In CEJ/INSPECÇÃO GERAL DE TRABALHO - **A Reforma do Código do Trabalho**. Coimbra : Coimbra Editora, 2004, p. 315, porém o mesmo tem em consideração o CT/2003. Assim, na secção em que hoje consta a isenção de turnos, constava o trabalho a tempo parcial que se encontra noutra Secção (IX) Modalidades de contrato de trabalho – contrato a tempo parcial arts. 150.º e ss. Por sua vez, a isenção do horário de trabalho fazia parte do capítulo sobre o Horário de Trabalho (Subsecção III).

o seu tratamento autónomo por não existirem grandes especificidades⁷⁸ relativamente ao trabalho por turnos.

Podemos dizer que a temática do tempo de trabalho abrange múltiplos conceitos que se relacionam entre si. Por um lado, o tempo de trabalho em contraposição com o tempo de descanso e ainda os conceitos operatórios básicos de organização do tempo de trabalho⁷⁹: período normal de trabalho, o horário de trabalho e período de funcionamento⁸⁰.

Ainda dentro da dogmática do tempo de trabalho vs. o tempo de não trabalho cabem ainda os conceitos de trabalho efectivo e intervalos de descanso (que também não abordaremos directamente neste trabalho).

Podemos dizer desde já adiantar que quatro conceitos de tempo de trabalho influenciam directamente o trabalho por turnos:

⁷⁸ Com excepção do art. 238.º n.º 3 do Código do Trabalho que: «*Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo das férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados*» que nos parece plenamente aplicável a quem trabalha por turnos.

⁷⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais**. 7ª ed. rev. actualizada. Coimbra : Almedina. 2019, p. 381.

⁸⁰ GOMES, Júlio – **Direito do Trabalho: Vol. I - Relações individuais de trabalho**. Coimbra : Coimbra Editora, 2007, explora estes conceitos, p. 650 e ss.



Figura 1 – Conceitos do tempo de trabalho pertinentes no trabalho por turnos

Ainda assim, o trabalho por turnos continua a ser tratado como uma modalidade de organização do tempo de trabalho, porém entendemos que isso é insuficiente para caracterizar o mesmo dada a complexidade das questões que se levantam.

Iremos ver, de seguida, o que é o trabalho por turnos.

4. Trabalho por turnos

4.1. Conceitos prévios

Para compreender como surge a necessidade de organização do trabalho por turnos teremos de olhar, em primeiro lugar, para o art. 201.º n.º 1 do Código do Trabalho que estabelece que «*Entende-se por período de funcionamento o período de tempo diário durante o qual o estabelecimento pode exercer a sua actividade*».

Acrescenta o n.º 2 do mesmo artigo que «*O período de funcionamento de estabelecimento de venda ao público denomina-se período de abertura*». Já o n.º 3 refere que «*O período de funcionamento de estabelecimento industrial denomina-se período de laboração*».

Assim, o empregador pode ter um período de funcionamento (de venda) ao público ou do estabelecimento industrial superior ao período normal de trabalho permitido pelo Código do Trabalho ou pelos IRCT para os seus trabalhadores.

O empregador, ao abrigo do seu poder de direcção⁸¹ pode organizar em turnos sucessivos (trabalhadores que ocupam o mesmo posto de trabalho de forma seguidamente) a prestação de trabalho dos seus trabalhadores, decidindo unilateralmente (geralmente numa escala predefinida no mês anterior) qual o horário de trabalho que cada trabalhador se obriga a prestar.

4.2. «Turnicidade» e a noção de trabalho por turnos

A expressão «turno» pode ser usada com dois significados: o tempo de trabalho, i.e. cada janela temporal que é assegurada pelos diferentes trabalhadores e a designação

⁸¹ Nos termos do art. 97.º do Código do Trabalho (Poder de direcção): «*Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem*».

da própria equipa ou grupo que constitui o turno⁸². A expressão «turnicidade» é frequentemente utilizada por Autores espanhóis como sinónimo de trabalho por turnos⁸³.

A noção de trabalho por turnos^{84 85} encontra-se no art. 220.º do Código do Trabalho:

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 dado período de dias ou semanas.

Esta noção é semelhante⁸⁶ àquela que consta no art. 2.º, n.º 5 da Directiva n.º 2003/88/CE que visa regular aspectos da organização do tempo de trabalho):

Trabalho por turnos: qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, e que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores executem o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

⁸² GARCÍA GOMBAU, Jesús – *op. cit.*, p. 19. e CARCELÉN GARCÍA, Javier – *op. cit.*, pp. 132-133.

⁸³ FALAGUERA I BARÓ, Miquel – *op. cit.*, p. 99 e ss. e GARCÍA GOMBAU, Jesús – *op. cit.*, p. 189.

⁸⁴ A LCTFP adopta a mesma noção no art. 115.º.

⁸⁵ O CT/2003 (Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto) menciona no seu art. 188.º: «*Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas*». [Sublinhado nosso]. Esta noção foi transcrita da Directiva 93/104/CE e ainda consta igual na Directiva 2003/88/CE.

⁸⁶ Em Espanha, com influência das Directivas, o *Estatuto de los Trabajadores* (última versão introduzida pelo *Real Decreto Legislativo 2/2015*, de 23 de *octubre*) no seu art. 36.º n.º 3 dispõe: «*Considera-se trabalho por turnos toda a forma de organização do trabalho em equipa segundo a qual os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, segundo um certo ritmo, contínuo ou descontínuo, implicando para o trabalhador a necessidade de prestar os seus serviços em horas diferentes num período determinado de dias ou de semanas* [Tradução nossa]». [Consul. dia 01/09/2021]. Publicado no BOE n.º 255, de 24/10/2015. Disp. em: <URL:<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>>.

Atenta esta noção, o trabalho por turnos tem as seguintes características⁸⁷:

- Implica uma organização do trabalho em equipa: «conjunto de trabalhadores adstritos a um horário determinado em cada momento, de forma que devem existir várias equipas que ocupem os mesmos postos em horários diferentes»⁸⁸;
- Os turnos são sucessivos, ou seja, existe uma sucessão dos trabalhadores no mesmo posto de trabalho que se revezam na ocupação deste posto;
- O ritmo preestabelecido⁸⁹ de rotação do turno (sucessivo) pode ser do tipo contínuo ou descontínuo;
- O trabalho é realizado em horários diferentes num determinado período de dias ou semanas⁹⁰, ou seja, o trabalhador para realizar a sua prestação de trabalho tem de haver uma «mobilidade horária que afecta o seu tempo de trabalho e os seus descansos».⁹¹ O trabalhador deve saber de antemão qual o horário que vai fazer e os seus descansos⁹². Exclusivamente, a variação do horário de entrada e saída não é critério suficiente para se concluir que o trabalho é prestado por turnos. Mas esta noção genérica do Código do Trabalho (e das Directivas) não é suficiente. Alguns conceitos precisam de densificação⁹³.

⁸⁷ GARCÍA GOMBAU, Jesús – *op. cit.*, p. 13 ainda que relativamente ao conceito espanhol de turnos refere que «[...] O legislador considera a questão do turno como uma peculiaridade dentro da jornada legal ou tradicional, como uma espécie de excepção a alguns dos seus elementos configuradores, sem parar na sua definição ou conceptualização; refere-se à mesma com uma mera menção a algumas das características que lhe são próprias [Tradução nossa]».

⁸⁸ CARCELÉN GARCÍA, Javier – *op. cit.*, p. 135.

⁸⁹ *Ibidem*, p. 137.

⁹⁰ Como refere GARCÍA GOMBAU, Jesús – *op. cit.*, p. 16 a excepção no cômputo das jornadas (diárias) e descanso semanal é a característica jurídica com maior transcendência no trabalho por turnos.

⁹¹ CARCELÉN GARCÍA, Javier – *op. cit.*, p. 137.

⁹² *Ibidem*, p. 137.

⁹³ Ac. TRL 04/11/2009, Proc. 2822-08.0TTLSB.L1-4, Rel. Paula Fernandes, refere que «Os critérios de definição do que são turnos, previstos no CT [Código do Trabalho] quer no AE [Acordo de Empresa] têm como objectivo enquadrar os trabalhadores neste regime mais protector, mas não têm como objectivo limitar a forma como o empregador organiza os horários de trabalho, que resulta

4.3. Sucessividade

Em princípio, a expressão «sucessivamente» que consta da noção do art. 220.º significa que um trabalhador irá ser substituído por outro trabalhador. Se tomarmos esta expressão à letra, podemos quase falar de sucessivamente estrita (i. e., saiu um trabalhador e entra o outro de seguida). Aparentemente é simples. Na prática, poderiam levantar algumas questões como considerar que não é trabalho por turnos se não houver essa sucessividade estrita. Por exemplo: por haver um período coincidente em que ambos estejam ao serviço (exemplo: passagem de turno) ou um período em que ambos não estão aparentemente ao serviço mas acabam suceder no posto de forma revezada num lapso temporal mais ou menos curto (trabalhador A sai, por volta das 14h, e quem vai ocupar o seu posto é o trabalhador B, pelas 15h). Entendemos que deve ser trabalho por turnos também nestes casos se estiver reunidas as outras características do mesmo. Um entendimento diverso poderia significar que o empregador podia «fugir» ao conceito de trabalho por turnos (e aplicação do regime geral) caso houvesse algum desfasamento “propositado” entre a saída de um trabalhador e a entrada do seguinte⁹⁴.

4.4. Rotatividade, ciclo de rotação e velocidade

Apesar de estar implícito, o art. 220.º não nos dá uma noção de rotatividade nem explica quais os ciclos de rotação que existem e os respectivos limites. De acordo

do planeamento da sua actividade, desde que assegurados os direitos e as salvaguardas do regime legal por turnos». [Consult. 23/07/2021]. Disp. em:
<URL:<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/0/7ae2bc651a6216738025767300576a64?OpenDocument>>.

⁹⁴ Ainda que não seja sobre a sucessividade, mas sobre variações no horário de entrada/saída, o Ac. TRC 15/02/2021, Proc. 836/18.6T8GRD.C1, Rel. Jorge Loureiro, entende que: «[...] III. *O facto de o trabalhador iniciar a sua jornada de trabalho em tempo diferente do que correspondente aos turnos padronizados, e de a terminar em tempo diferente do que corresponde aos mesmos turnos, não significa necessariamente que existam outros turnos para lá dos padronizados, podendo estar em causa, por exemplo, simples situações de faltas ao trabalho ou de prestação de trabalho suplementar [...]*». [Consult. 02/08/2021]. Disp. em:
<URL:<http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/8fe0e606d8f56b22802576c0005637dc/603b49e3a188e6e38025866d003f8cdb?OpenDocument>>.

com GARCÍA GOMBAU a rotação consiste na passagem sucessiva e alternada das distintas equipas e trabalhadores por distintos horários e postos⁹⁵. A rotação está contida no próprio sentido de alternância de horários⁹⁶. Todo o sistema de rotação segue um determinado ritmo em que as trocas se repetem regularmente sempre com um certo padrão.

Também da noção do art. 220.º não resulta qualquer regra quanto ao ciclo de rotação, nomeadamente se os turnos seguem um ritmo normal quase cronológico (Manhã - Tarde - Noite) ou ser invertido (Noite - Tarde - Manhã) ou é aleatório.

Quanto à velocidade de rotação, GARCÍA GOMBAU explica que depende do número de dias consecutivos que o trabalhador permanece num determinado turno⁹⁷. Assim, a rotação poderá ser lenta ou rápida consoante a permanência em determinado turno ou franja horária. Também não esclarece a noção do art. 220.º qual o limite do número de dias de permanência do trabalhador em cada turno/horário de trabalho.

Os sistemas de rotação rápida, em que a mudança de turno se verifica no máximo em dois ou três dias, parecem ser o menos perturbadores para o ritmo biológico do que os turnos de rotação lenta (turnos de cinco ou seis dias) principalmente quando neste último sistema inclui o período nocturno⁹⁸.

O empregador pode estabelecer o ciclo e a velocidade de rotação que entender porque o Código do Trabalho é omissivo quanto a estas questões. A única “bússola” que existe quanto a esta matéria é o art. 222.º (protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho).

⁹⁵ GARCÍA GOMBAU, Jesús – *op. cit.*, p. 36.

⁹⁶ *Ibidem*, p. 35.

⁹⁷ *Ibidem*, p. 38.

⁹⁸ FERNANDES, Francisco Liberal – O trabalho e o tempo..., p. 269. No mesmo sentido, FERNANDES, Francisco Liberal – O tempo de trabalho..., p. 196 e ainda EUROFOUND, *op. cit.*, pp. 32-33 mas este último destaca que muitas vezes os sistemas lentos são preferidos «*devido à sua regularidade e a maior extensão dos períodos de tempo livre*».

4.5. Os turnos fixos ou rotativos e o ritmo contínuo ou descontínuo

O art. 220.º não faz a distinção entre turnos fixos e rotativos. A única referência expressa é a possibilidade de existir a um esquema rotativo com ritmo contínuo ou descontínuo. Assim, teremos de recorrer à doutrina para distinguir os turnos fixos dos turnos rotativos.

DIOGO MARECOS entende que «[...] *Turnos fixos são grupos de trabalho estáveis, em que o trabalhador cumpre sempre o mesmo horário de trabalho, e cuja soma, independentemente de se verificar ou não justaposição, equivale ao período de funcionamento da empresa*» e «[...] *Os turnos rotativos devem entender-se aqueles em que os trabalhadores estão sujeitos às variações de horário resultantes da prestação de trabalho em todos ou em alguns dos turnos que sejam previstos, o que impõe que executem o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de tempo. Ou seja, nesta modalidade os trabalhadores mudam regular ou periodicamente de turno*».⁹⁹

Por sua vez, MENEZES LEITÃO refere que «*Os turnos podem ser fixos ou rotativos. No caso dos turnos fixos os trabalhadores possuem sempre o mesmo horário de trabalho, mas não se encontram a trabalhar todos ao mesmo tempo, resultando o período de funcionamento da empresa da soma de todos os horários dos seus trabalhadores. No caso de turnos rotativos, os períodos de trabalho diário vão sendo realizados em horários diferentes, efectuando-se a rotação periódica de uns trabalhadores para outros, podendo essa rotação processar-se em termos contínuos ou descontínuos*».¹⁰⁰

Assim, em termos genéricos, o que distingue os turnos fixos e rotativos é a (in)variabilidade do horário de trabalho.

⁹⁹ MARECOS, Diogo Vaz – **Código do Trabalho Comentado**, 3ª ed., Coimbra : Almedina. 2017, p. 632.

¹⁰⁰ LEITÃO, Luís Menezes – **Direito do Trabalho**. 4.ª ed., Coimbra : Almedina, 2014, p. 298.

Mais, os turnos fixos apresentam algumas semelhanças com o horário «normal». Afinal, o horário de trabalho é fixo, mas são outras características que fazem incluir os turnos fixos no trabalho por turnos, nomeadamente, a rotação e a sucessividade dos trabalhadores na sucessão no posto. Os descansos nos turnos fixos podem ser rotativos ou também eles fixos. Comparativamente com os turnos rotativos, os turnos fixos apenas levantam questões quanto à rotatividade dos descansos diários e semanal e trabalho em feriados. Os turnos fixos levantam ainda dificuldades, em termos de organização, porque a existência de vários turnos fixos pode levar a uma grande rotatividade pelos restantes turnos dos outros trabalhadores (geralmente os menos apetecíveis como os turnos nocturnos ou parcialmente nocturnos como o turno da tarde)¹⁰¹.

O trabalho por turnos em esquema rotativo (turnos não fixos) é o que levanta maior número de problemas^{102 103}. Isto porque os turnos rotativos implicam uma irregularidade permanente: da distribuição horária diária pelas diferentes partes do dia, do momento do repouso diário e dos descansos semanais¹⁰⁴.

A noção constante do art. 220.º é omissa quanto à aplicabilidade aos turnos fixos, porém também não os exclui expressamente¹⁰⁵. ALCIDES MARTINS defende que este artigo não se aplica aos turnos fixos¹⁰⁶. PALMA RAMALHO entende que a

¹⁰¹ No mesmo sentido, GARCÍA GOMBAU, Jesús – *op. cit.*, p. 36.

¹⁰² Também neste sentido, FERNANDES, Francisco Liberal – **Comentário às leis da duração do trabalho e do trabalho suplementar**. Coimbra : Coimbra Editora, 1995, p. 84 e ainda o mesmo Autor em: FERNANDES, Francisco Liberal – O tempo de trabalho..., p. 195.

¹⁰³ Ainda no mesmo sentido, RAMALHO, Maria Rosário Palma – *Direito do Trabalho – Parte II...*, p. 442 (v. nota de rodapé n.º 338).

¹⁰⁴ FERNANDES, Francisco Liberal – *Comentário às leis da duração do trabalho...*, p. 84.

¹⁰⁵ No sentido de ser aplicável aos turnos fixos, FERNANDES, Francisco Liberal – O tempo de trabalho..., p. 195. FERNANDES, Francisco Liberal – O trabalho e o tempo..., p. 268.

¹⁰⁶ MARTINS, Alcides – **Código do Trabalho Anotado**. 4.ª ed. Lisboa : Parceria A. M. Pereira. 2020, p. 203 em anotação a este art. 220.º «*Porém, neste artigo apresenta-se a noção de trabalho por turnos rotativos, continuada ou descontinuadamente, excluindo, assim, o chamado trabalho por turnos fixos. Portanto, o presente regime legal apenas se aplica aquela modalidade, na qual a*

noção do art. 220.º abrange tanto os turnos fixos como os rotativos¹⁰⁷. Por sua vez, ABÍLIO NETO inclui os turnos rotativos neste preceito: «[...] 3. *Os turnos podem ser fixos ou rotativos, consoante os trabalhadores desempenham a sua actividade sempre no mesmo horário de trabalho ou horários de trabalho que se alteram periodicamente* [...] 4. *No regime de turnos fixos, os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, ou seja, os que integram o 1.º turno trabalham, por ex. das 07H00 às 15h00, ao passo que os do 2.º turno laboram das 15H00 às 23H00.*

Já nos turnos rotativos, o mesmo trabalhador, numa semana, pratica o primeiro horário, e, na semana seguinte, integra o segundo horário, e assim sucessivamente. [...]».¹⁰⁸

Assim, não é por acaso alguma doutrina a defende a inaplicabilidade aos turnos fixos, as regras constantes do art. 221.º parecem ter sido especialmente pensadas para os turnos rotativos.

Como o conceito de trabalho por turnos previsto no art. 220.º é ambíguo, os IRCT foram obrigados a fazer a sua própria densificação do conceito. Alguns IRCT incluem os turnos fixos e os turnos rotativos (e outros não).

Por exemplo, dispõe a cláusula 55.ª n.º 2 do CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE¹⁰⁹ que:

2 - Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudem regular ou periodicamente de horário de trabalho. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem o mesmo horário de trabalho sem

mudança de horários implica maior desgaste, que as normas dos dois artigos seguintes procuram compensar».

¹⁰⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – Tratado de Direito do Trabalho: Parte II..., p. 442.

¹⁰⁸ NETO, Abílio – **Código do Trabalho Anotado e Legislação Complementar anotados**. 5.ª ed. actualizada. Lisboa : Ediforum - Edições Jurídicas, Lda., Novembro 2019, p. 552.

¹⁰⁹ BTE n.º 19, 1.ª Série, 22/5/2019, p. 1831. Disp. em: <URL: http://bte.gep.msess.gov.pt/bte_documento.php?doc=24069>.

rotação, ou em que apenas há rotação do dia ou dias de descanso. [Sublinhado nosso]

E outro exemplo em que apenas se considera trabalho por turnos quando existem turnos rotativos, o CCT entre a CNIS e a FNSTFPS¹¹⁰:

Cláusula 37.ª Trabalho por turnos rotativos

1- Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, as instituições podem organizar a prestação do trabalho em regime de turnos rotativos. 2- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos rotativos aquele em que o trabalhador fica sujeito à variação contínua ou descontínua dos seus períodos de trabalho pelas diferentes partes do dia. [Sublinhado nosso]

Perante a omissão da noção do art. 220.º, entende-se que a noção é suficientemente ampla para incluir os turnos rotativos. Aliás, o conceito admite também turnos fixos uma vez que o trabalho por turnos é «qualquer organização [...] em que os trabalhadores ocupem os mesmos postos de trabalho a um determinado ritmo, incluindo rotativo [...]». A noção admite que os turnos fixos estejam abrangidos («incluindo» os turnos rotativos, mas não exclui os demais).

Partindo da noção constante no art. 220.º do Código do Trabalho (resultante da transposição das já mencionadas Directivas 93/104/CE e 2003/88/CE), o trabalho por turnos em esquema rotativo pode ser de ritmo contínuo ou descontínuo.

O autor espanhol ÁLVAREZ FERNÁNDEZ clarifica que os sistemas de turnos podem ser classificados em função da continuidade do trabalho realizado¹¹¹. Assim, o ritmo contínuo ou descontínuo refere-se à continuidade. O sistema descontínuo será quando a jornada de trabalho cubra menos de 24h, e que entre um dia e outro, produz-se uma paragem inferior a 24h, encerrando ainda aos fins-de-semana e feriados¹¹².

¹¹⁰ BTE n.º 1, 1.ª Série, de 08/1/2020, p. 13. Disp. em: <URL:<http://cnis.pt/wp-content/uploads/2020/01/BTE-n%C2%BA-1-de-8-jan2020.pdf>>.

¹¹¹ ÁLVAREZ FERNÁNDEZ, Carlos Javier – *op. cit.*, p. 29.

¹¹² *Ibidem*, p. 30.

Por sua vez, o sistema contínuo será aquele que funciona 24h, todos os dias da semana, e 365 dias num ano, sem interrupções¹¹³. O sistema semicontínuo será aquele que funciona 24h por dia, mas com encerramento aos fins-de-semana e feriados¹¹⁴. Ou seja, quando funciona é sempre 24h, mas em determinados dias não funciona.

LIBERAL FERNANDES explica que «*O sistema rotativo pode realizar-se em ritmo descontínuo (por exemplo, dois turnos de oito horas cada com paragem durante a noite e ao fim de semana), em ritmo semi-contínuo (sucessão de equipas ao longo de vinte quatro horas, com paragem ao fim de semana) ou contínuo (em que as equipas asseguram vinte e quatro horas de actividade, sete dias por semana, durante todo o ano); [...]*».¹¹⁵

Tanto o legislador nacional como o legislador da União Europeia não prevêem a possibilidade de um sistema semicontínuo¹¹⁶. Mas isto não significa que o mesmo sistema não exista na realidade laboral¹¹⁷.

ABÍLIO NETO, em anotação ao art. 220.º, também conclui que: «[...] *se a alteração do horário de trabalho do trabalhador ocorre sempre no final de cada turno, estaremos perante turnos rotativos contínuos, se ocorre uma cadênciã diferente, os turnos serão rotativos descontínuos*».¹¹⁸ [Sublinhado é o Itálico do Autor]. Assim,

¹¹³ Ainda ÁLVAREZ FERNÁNDEZ, Carlos Javier – *op. cit.*, p. 32. esclarece que: «*São sistemas desenhados para cobrir actividades que se realizam de maneira ininterrupta no tempo, ou seja, as 24 horas de cada dia, todos os dias da semana, os 365 dias do ano [...]. Neste caso não existe nenhum tipo de pausa, salvo as de tipo técnico, as derivadas de sinistros ou avarias, as combinadas com os trabalhadores [tradução nossa].*

¹¹⁴ ÁLVAREZ FERNÁNDEZ, Carlos Javier – *op. cit.*, p. 31 explica que nos sistemas semicontínuos: «*Se utilizam para cobrir as 24 horas dos dias laborais, sem interromper a actividade em nenhum momento. Só param aos fins-de-semana e nos dias festivos [tradução nossa]*».

¹¹⁵ FERNANDES, Francisco Liberal – O tempo de trabalho, p. 191 e FERNANDES, Francisco Liberal – O trabalho e o tempo..., p. 266.

¹¹⁶ Apesar de não explicar estes conceitos, já no âmbito do Decreto-Lei 409/71, 27 de Setembro (LDT) fazia menção à possibilidade um sistema semicontínuo: FERNANDES, Francisco Liberal – Comentário às leis da duração do trabalho..., p. 86.

¹¹⁷ Veja-se as lojas em centros comerciais e ainda superfícies comerciais em que existe um encerramento nocturno, mas um horário bastante alargado aos fins-de-semana e feriados.

¹¹⁸ NETO, Abílio – *op. cit.*, p. 552.

será descontínuo o que não for contínuo (aqui se inclui o ritmo semicontínuo). O conceito poderá ser interpretado em termos relativos, ou seja, é contínuo e funciona 24h (365 dias por semana sem interrupções) ou não o é, e assim será descontínuo abrangendo aqui quer o descontínuo *strictu sensu* e o semicontínuo como fazendo parte do conceito descontínuo num sentido *latu sensu*. Assim, abrangendo as situações quer funcione 24h por dia nos dias em que labora quer quando funcione em períodos alargados que não chegam a abranger 24h por dia.

4.6. Regras na organização dos turnos

Definido o que se entende por trabalho por turnos e que não distingue turnos fixos e rotativos, o art. 221.º vem esclarecer regras para a organização dos turnos em geral, como veremos de seguida.

4.6.1. Turnos de pessoal diferente quando o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho e a duração de cada turno não pode ultrapassar os mesmos limites

Em primeiro lugar, a palavra «Turno» aqui é utilizada na segunda acepção referindo-se às pessoas que compõem o turno (de pessoal diferente).

O art. 221.º n.º 1 vem esclarecer que sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, o empregador tem de organizar escalas com turnos constituídos por pessoal diferente¹¹⁹. Esta norma tem como objectivo evitar que um trabalhador ao abrigo de período de funcionamento alargado (superior ao seu período normal de trabalho diário) fosse obrigado a fazer

¹¹⁹ MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do Trabalho**. 8.ª ed. Coimbra : Almedina, 2017, p. 564 refere que: «Permite-se que o empregador tenha um período de funcionamento na empresa superior ao período normal de trabalho, maxime quando a empresa se encontra em laboração contínua, mas isso não permite que sejam ultrapassadas as regras que regulam a organização do tempo de trabalho; daí a necessidade de organizar turnos de trabalho. Em suma, a organização do trabalho por turnos é a forma de responder ao facto de o período de funcionamento ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho (v.g. 221.º, n.º 1, do CT).» [Sublinhado é Itálico do Autor]

mais horas por conta disso, nomeadamente sendo colocado em mais de um turno diário. Esta norma reforça que ainda que o período de funcionamento seja superior aos limites de tempo de trabalho previstos no Código do Trabalho, tal não justifica um prolongamento da prestação do trabalhador em termos de horário¹²⁰, sem respeito pelos limites diários e semanais¹²¹. Como este art. 221.º n.º 1 utiliza outros conceitos que estão noutras normas do Código do Trabalho será impossível compreender as regras de organização dos turnos sem evocá-las, nomeadamente as constantes na Secção II – Duração e organização do tempo de trabalho.

Assim, para saber o que é o período normal de trabalho temos de recorrer ao art. 198.º que refere que: «*O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia ou semana, denomina-se período normal de trabalho*». É impossível compreender o art. 198.º sem ir buscar a noção básica do tempo de trabalho constante do art. 197.º n.º 1 «*Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a actividade e permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos [...]*». Essas excepções constam do n.º 2 no mesmo artigo.

A redacção deste art. 221.º n.º 1 obriga ainda a ir buscar o art. 201.º n.º 1 que estabelece o conceito de período de funcionamento, apesar deste artigo não fazer qualquer referência directa àquela norma é um dos conceitos do tempo de trabalho que tem influência no trabalho por turnos.

¹²⁰ Salvo em situações excepcionais como a prestação de trabalho suplementar por motivo de ausência imprevisível do trabalhador escalado ou necessidades imprevisíveis do empregador, adiante abordaremos esta questão.

¹²¹ Como refere LEITE, Jorge – *op. cit.*, p. 105: «*Pode, no entanto, talvez dizer-se que o esquema de protecção legal contra os efeitos nocivos do excesso de tempo de trabalho se consubstancia, em primeira linha, nas normas que fixam os seus limites diários e semanais. Elas marcam a fronteira do número de horas de trabalho que um trabalhador pode ser obrigado a realizar em cada um dos períodos considerados — o dia da semana, respectivamente.*»

Por sua vez, o conceito de período de funcionamento¹²² subdivide-se noutros dois sentidos mais fechados: «*o período de abertura*», ou seja, o período em que um estabelecimento que vende ao público está a funcionar (art. 201.º n.º 2); e o «*período de laboração*», ou seja, o período de funcionamento de um estabelecimento industrial (art. 201.º n.º 3). Por sua vez, o art. 201.º n.º 4 esclarece que o regime dos períodos de funcionamento consta de legislação específica^{123 124}.

Em segundo lugar, da conjugação do n.º 1 e n.º 3 do art. 221.º n.º 1 resulta a necessidade de saber quais os limites máximos do período normal de trabalho. Assim temos de recorrer a(s) outra(a) norma(s) prevista no Código do Trabalho e fora desta subsecção, nomeadamente, o art. 203.º n.º 1 do Código que estabelece o seguinte: «*I - O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana*». Significa isto que os trabalhadores por turnos, não obstante estarem sujeitos às variações do seu horário de trabalho e dos descansos semanais e diários, estão abrangidos pelos mesmos limites máximos da jornada que os trabalhadores com uma jornada «normal»¹²⁵. Quando o empregador quiser escalar um trabalhador para

¹²² MONTEIRO, Luís Miguel In MARTINEZ, Pedro Romano [et al.] – **Código do trabalho anotado**. 12.ª ed. Coimbra : Almedina, 2020, p. 499 esclarece que: «*II. A noção de período de funcionamento não é do domínio do Direito do Trabalho, porquanto se trata de regular aspecto específico da organização das atividades económicas. A sua inserção no Código do Trabalho explica-se pela interferência do conceito na delimitação quantitativa da prestação de trabalho e, em concreto, na organização dos horários de trabalho e no estabelecimento do trabalho por turnos [...]*».

¹²³ O período de laboração consta do art. 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, que regula várias matérias do Código de Trabalho. Assim, em regra será entre as 7h e as 20h (n.º 1) salvo autorizado a realização noutro horário pelos motivos que se encontra nos números 2 e 3 do mesmo artigo. O Decreto-lei n.º 48/96, de 15 de Setembro (última alteração introduzida pelo Decreto-lei n.º 10/2015, de 16 de Janeiro), que estabelece o regime dos horários de funcionamento de estabelecimentos comerciais.

¹²⁴ XAVIER, Bernardo Lobo [et al.] – Manual de Direito do Trabalho, p. 546, esclarece que este período tem a ver com a «*regulamentação económica (defesa da concorrência e do consumidor e aproveitamento da capacidade produtiva instalada) e a adaptação da actividade económica aos ritmos sociais [...]*», razão pela qual, o art. 478.º n.º 1 alínea b) veta a sua fixação por via de IRCT.

¹²⁵ Salvo situações de pluriemprego ainda que com o mesmo empregador como refere MONTEIRO, Luís Miguel In MARTINEZ, Pedro Romano – *op. cit.*, p. 504-505 «*Trata-se de limite para cada contrato de trabalho, pelo que nada impede a sua ultrapassagem por efeito da vigência de vários contratos de trabalho, seja com empregadores diversos, seja com o mesmo empregador.*», salvo (refere o mesmo Autor) as situações especiais como menores (art. 80.º n.º 1 do Código do Trabalho),

um determinado turno tem de ter atenção ao máximo de 8 horas diárias e 40 horas semanais. Ainda que os interesses empresariais possam ficar prejudicados com um quadro de pessoal insuficiente para abarcar todas as necessidades em termos laborais e temporais das empresas. Assim, no máximo, cada turno só poderá ter até 8 horas diárias (pode ter menos) e o trabalhador apenas pode trabalhar cinco vezes por semana (5 dias x 8 horas = 40 horas)¹²⁶. Obviamente que existem exceções a esta regra, nomeadamente os IRCT podem fixar um outro período normal de trabalho mais reduzido¹²⁷. O que é bastante habitual acontecer, nos IRCT fazer depender o período normal de trabalho do tipo de funções prestadas. Ainda é possível, em determinadas áreas serem permitidos excepcionalmente definir o período normal em termos médios (por via da adaptabilidade até tendo em conta a remissão expressa do art. 221.º n.º 5 para as actividades previstas nas alíneas d) e c) do n.º 2 art. 207.º). Mas, em regra, atento o regime geral do Código do Trabalho, um trabalhador por turnos, em termos

trabalhadores móveis nos termos dos arts. 2.º, alínea d) e 6.º, n.º 3 do Decreto-lei n.º 237/2007 de 19 de Junho. No mesmo sentido, MARECOS, Diogo Vaz – *op. cit.*, p. 573.

¹²⁶ Ac. STJ 22/03/2007, Proc. 06S3536, Rel. Maria Leonardo, entendeu que «[...] II - A entidade patronal tem a faculdade de alterar o período normal de trabalho de um trabalhador de 26 horas para 40 horas semanais se foi este o período inicialmente contratado, ainda que posteriormente o trabalhador tenha passado a trabalhar em regime especial de 4 turnos, com duração semanal da sua prestação de trabalho limitada a 36 horas, situação que mais tarde veio a cessar, por se ter alterado a situação específica que esteve na base da redução do período normal de trabalho de 40 para 36 horas. III- Em tal situação, o regresso do trabalhador ao horário inicial de 40 horas semanais não configura prestação de trabalho suplementar nem diminuição da retribuição». [Consult. 13/06/2021]. Disp. em: <URL:<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/05eaa07aaf9ba64e802572c7002d3cf9?OpenDocument>>.

¹²⁷ Faculdade permitida nos termos do art. 3.º, n.º 3, alínea g).

de número de horas máximo de trabalho, tem o mesmo tratamento que os outros trabalhadores^{128 129}.

Por sua vez, acrescenta o n.º 2 do art. 203.º que o período normal de trabalho diário do trabalhador que exercer apenas funções *exclusivamente* em dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado até quatro horas diárias, sem prejuízo do que consta em IRCT. Apesar da aparente semelhança não é a mesma situação que o trabalho por turnos. Aqui estamos a falar, por exemplo, das equipas de fins-de-semana nos supermercados abertos ao Sábado e Domingo cujo trabalho é realizado essencialmente a tempo parcial vertical¹³⁰. Nos arts. 203.º n.º 3, 204.º a 210.º encontram-se previstas exceções que permitem o aumento do período normal de trabalho ou a sua contabilização em termos diversos.

Uma dúvida que surge: se os limites dos períodos normais de trabalho podem ser considerados em termos médios mesmo no trabalho por turnos. O art. 203.º n.º 1 define o regime geral, mas nos artigos seguintes constam uma série de exceções associadas o regime da adaptabilidade do horário de trabalho.

Na verdade, o legislador nacional nada refere sobre o trabalho por turnos ser conciliável com o regime da adaptabilidade mas também não o proíbe. Por exemplo, no trabalho nocturno o art. 224.º n.ºs 2 e 3 consagra um regime de adaptabilidade

¹²⁸ FERNANDES, Francisco Liberal – O trabalho e o tempo..., p. 270, refere com razão quando prestado em condições normais: «*Também não prevê qualquer descanso compensatório ou redução do tempo de trabalho — o CT limita-se a consagrar a aplicação aos trabalhadores por turnos das regras relativas aos limites dos períodos normais de trabalho —, como contrapartida pelos sacrifícios impostos pelo trabalho em regime rotativo, especialmente o contínuo*». [Sublinhado nosso]

¹²⁹ FIDALGO, Vítor Palmela – Trabalho a tempo parcial, trabalho intermitente, trabalho por turnos e trabalho noturno. In **Estudos do Instituto de Direito do Trabalho**. Coimbra : Almedina, 2020. Vol. VIII. p. 172 refere que se não fosse a existência deste art. 221.º n.º 3 que remete para o art. 203.º n.º 1 podia ser tentador para o empregador ao abrigo da laboração contínua querer ultrapassar este limite.

¹³⁰ XAVIER, Bernardo Lobo [et al.] – Manual de Direito do Trabalho, p. 541.

(diária) especial^{131 132} mas nada é referido quanto ao trabalho por turnos. Havendo, muitas vezes, uma coincidência entre o trabalho nocturno e o trabalho por turnos estranha-se este silêncio. Esta matéria passa bastante despercebida entre a doutrina nacional. Na falta de disposição expressa, parece admitir-se que o trabalhador por turnos possa estar abrangido por alguma forma de adaptabilidade. A única limitação decorre do art. 224.º n.º 2 e 3, ou seja, as restrições na adaptabilidade em termos diários quando seja realizado trabalho nocturno.

MONTEIRO FERNANDES parece ainda admitir que possa existir um horário concentrado conjugado com o regime de turnos rotativos. Recorda-se que ao art. 209.º n.º 2 não admite a aplicação simultânea do horário concentrado e do regime da adaptabilidade.

4.6.2. Os turnos como limite a amplitude do período normal de funcionamento

O primeiro conceito que assume aqui importância é o de horário de trabalho. Estabelece o art. 212.º n.º 1 «*Compete ao empregador determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável*».

Ora, da leitura conjugada do art. 221.º n.º 1 e deste art. 212.º n.º 1 resulta que o turno tem de ser marcado dentro do período de funcionamento daquele estabelecimento.

Uma vez fixado o horário (horas e dias determinados) qualquer prestação fora daquele será considerado como trabalho suplementar¹³³. Neste sentido, dispõe o art. 226.º n.º 1 explica que «*Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de*

¹³¹ FERNANDES, Francisco Liberal – O tempo de trabalho..., p. 223.

¹³² FERNANDES, António Monteiro – **Direito do Trabalho**. 20.^a ed. Coimbra : Almedina, 2020, p. 533 (v. nota de rodapé n.º 52 da Obra) destaca que o limite desta adaptabilidade especial pode ser alterado pelo IRCT. Por sua vez, FERNANDES, Francisco Liberal – O tempo de trabalho..., p. 223. entende ainda que o IRCT só pode alterar o período de referência.

¹³³ Também será trabalho suplementar aquele que é prestado ultrapassando o período normal de trabalho fixado. Neste sentido, Ac. TRC 26/06/2018, Proc. 946/17.7T8CVL.C1, Rel. Jorge Loureiro. [Consult. 26/06/2021] Disp. em: <URL:<https://jurisprudencia.pt/acordao/183943/pdf/>>.

trabalho». Significa isto que a flexibilidade existente no horário do trabalho por turnos só existe até à marcação do mesmo horário. Uma vez estabelecido, encontra-se fixado, sem prejuízo de haver trocas de turnos entre trabalhadores do mesmo turno, mas fora destas excepções o horário fica fixado previamente¹³⁴. Apesar de não existir uma disposição expressa como o n.º 2 do art. 226.º (que respeita à isenção do horário do trabalho) ainda assim retira-se este entendimento do n.º 1 do 226.º. Assim, será trabalho suplementar se for prestado fora do horário de trabalho fixado na escala.

4.6.3. A marcação dos turnos tendo em conta os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores

Quanto à marcação dos turnos o art. 221.º n.º 2 que esclarece que *«Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores»*.

Aqui entram não só as preferências manifestadas pelos trabalhadores mas também os regimes especiais: menores, parentalidade, trabalhador-estudante¹³⁵ e trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica. Em caso de sobreposição no interesse na marcação dos turnos cabe ao empregador decidir ao abrigo do poder de direcção. Daí o uso da expressão *«na medida do possível»*. MENEZES CORDEIRO considera que estamos perante uma medida programática pois não constitui matéria de contra-ordenação, nos termos do art. 221.º n.º 7¹³⁶.

¹³⁴ Uma vez fixada a escala, parece-nos abusivo o empregador pedir uma troca em cima da hora, salvo situações imprevisíveis de devidamente justificadas, ainda assim dependerá sempre da aceitação do trabalhador.

¹³⁵ Dispõe expressamente o art. 90.º n.º 4: *«O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas»*. [Sublinhado nosso]

¹³⁶ CORDEIRO, António Menezes – **Direito do Trabalho II: Direito Individual**. Coimbra : Almedina, 2019, p. 565 e v. nota de rodapé n.º 1423 da Obra.

Mais, o princípio da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal previsto no art. 127.º n.º 3¹³⁷ e o art. 212.º n.º 2 alínea b) «*Na elaboração do horário, o empregador deve: [...] b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar*» também tem ser considerado nas preferências das marcações dos turnos. Note-se ainda a necessidade de respeitar o art. 232.º n.º 4 relativamente ao descanso semanal no mesmo dia a trabalhadores do mesmo agregado familiar que o solicitem.

Não podemos deixar de referir que a compatibilização entre os regimes especiais e o trabalho por turnos levanta dificuldades difíceis de resolver na prática¹³⁸. Por exemplo, o pedido de um horário flexível de um trabalhador com responsabilidades parentais, nos termos do art. 56.º e ss. Se o empregador recusar o horário proposto tem de solicitar parecer da CITE que, na maioria das situações, dá razão à pretensão do trabalhador. A solicitação deste regime pode levantar problemas sérios para o empregador quando o trabalhador, exercendo um direito que lhe é legítimo (parentalidade), “escolhe” o horário que lhe é mais conveniente em detrimento da própria organização do tempo de trabalho fixada pelo empregador. Ou imagine-se que todos os trabalhadores que exercem trabalho em regime por turnos decidem invocar os seus direitos (porque têm a cargo filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filhos coabitante com doença deficiência ou doença crónica). Recorde-se que duas das características essenciais do trabalho por turnos são: a elaboração dos horários chamados «turnos» pelo empregador e a sucessividade entre os vários trabalhadores que se revezam no posto de trabalho. Se retiramos esse

¹³⁷ Também previsto nos já mencionados art. 59.º, n.º 1, alínea b) da CRP e art. 33.º da CDFUE.

¹³⁸ Apesar de não referir expressamente o trabalho por turnos, é habitual a prestação de trabalho ser em regime de turnos devido ao período de funcionamento alargado: BANHA, Inês – Lojas dos shoppings processam mães que exigem folgar ao fim-de-semana. [Em linha] *Jornal de Notícias*. 16/08/2021. [Consul. 16/08/2021] Disp. em: <URL:<https://www.jn.pt/nacional/lojas-dos-shoppings-processam-maes-que-exigem-folgar-ao-fim-de-semana-14035761.html>>. Sobre esta questão: Ac. TRL 29/01/2020, Proc. 3582/19.OT8LRS.L1-4, Rel. Sérgio Almeida. Disp. em: <URL:<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/1546f12012ea44528025850700441508?OpenDocument>>.

poder de decisão do empregador (de elaborar os horários e ter sucessivos trabalhadores no posto de trabalho) o trabalho por turnos pode deixar de fazer sentido.

4.6.4. A mudança de turno após o dia de descanso semanal

O art. 221.º n.º 4 esclarece que «*O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal*». Esta norma é muito importante porque permite salvaguardar que o trabalhador tenha um descanso entre mudança de turnos (entenda-se quando o seu horário de trabalho muda). Este dia de descanso pode ser o dia de descanso semanal obrigatório ou o dia de descanso complementar ou qualquer outro. Se não existisse esta obrigação de ter um descanso entre a rotação de turnos, o trabalhador poderia ser obrigado a trabalhar, sem violação das normas legais, até 16 horas seguidas e sem pausa entre dois períodos normais de trabalho de oito horas¹³⁹.

Muitas vezes, isto obriga a uma “grande ginástica”¹⁴⁰ por parte do empregador de forma a salvaguardar esta regra. Mas isto tem lógica: como os turnos rotativos mexem com os ritmos circadianos é necessário um ajustamento entre mudança de turnos. Ora, tanto o trabalhador trabalha de manhã e descansa à tarde, e no dia seguinte já faz o turno da tarde ou noite. Este tipo de ritmo provoca um grande desgaste nos trabalhadores obrigando-os a mudar a um ritmo prejudicial à sua saúde e bem-estar. Esta regra visa proteger o trabalhador dando, pelo menos, um dia de descanso para que o organismo possa descansar de forma a recuperar, adaptar-se e habituar-se ao novo horário de trabalho. É verdade que, habitualmente, a mudança de turno ocorre progressivamente: o trabalhador inicia-se num horário diurno, depois passa para um

¹³⁹ Questão levantada por LEITE, Jorge – *op. cit.*, p. 106 quanto ao limite de horas diários de trabalho de 8 h, mas parecemos que acaba por assumir relevância quanto a este ponto.

¹⁴⁰ Como referem: XAVIER, Bernardo Lobo [et al.] – Manual de Direito do Trabalho, p. 554: «*O escalonamento dos turnos e a dificuldade de aplicação do seu regime relativamente a certas regras de protecção ao trabalhador (limitações ao trabalho nocturno, obrigatoriedade de descanso semanal e, periodicamente, a sua coincidência com os domingos, limites à prestação do trabalho suplementar) colocam problemas extremamente complicados de gestão*» e LEITE, *op. cit.*, pág. 111: «*[...] as especificidades do trabalho em regime de turnos rotativos reflectem-se também nas maiores dificuldades de organização dos respectivos horários e não apenas no particular desgaste que provoca em que o realiza*».

horário parcialmente nocturno, e finalmente termina no horário nocturno (Manhã → Tarde → Noite) mas nem sempre isso é possível. Sendo ainda certo não existe qualquer norma legal sobre a rotação do turno (ou permanência em cada turno) deixando aos critérios ao sabor das necessidades empresariais e do empregador o que pode significar que o ritmo pode ser bastante violento para o trabalhador se for no sentido inverso (Noite → Tarde → Manhã) ou passar directamente do turno de manhã para o turno da noite (Manhã → Noite ou Noite → Manhã).

Para saber qual o descanso semanal em geral, é necessário recorrer à regra geral ao art. 232.º: «1 - O trabalhador tem direito a, pelo menos, a um dia de descanso por semana». A regra é o dia de descanso obrigatório ser ao Domingo¹⁴¹. Dispõe o mesmo artigo no n.º 2 que o dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o Domingo, considerado o disposto em legislação especial e quando o trabalhador presta actividade em área que conste do elenco deste n.º 2. Significa isto que deixando o dia de descanso obrigatório de ser o Domingo, o trabalho prestado neste dia não é considerado como prestado fora do horário (i. e., não é trabalho suplementar para efeitos do art. 226.º n.º 1¹⁴²). Porém, muitas vezes no trabalho por turnos o dia de descanso semanal obrigatório fixado não é o Domingo porque se encaixa em alguma

¹⁴¹ O descanso ao Domingo está ligado à tradição católica. Mas no Ac. n.º 545/2014 do TC, Proc. 52/2014, Rel. Carlos Cadilha, discutiu-se o caso de uma magistrada do Ministério Público, crente da religião Adventista do 7.º Dia e solicitou para não ser colocada em turnos ao Sábado (segundo a sua religião não deveria trabalhar nesse dia), pedindo a substituição por turnos outros dias (ainda que em férias judiciais). O pedido que foi indeferido com fundamento que não se encontrava preenchido o disposto na alínea a) do n.º 1 do art. 14.º da Lei da Liberdade Religiosa (Lei 16/2001, 22 de Junho). O TC acabou por entender: «b) Interpretar, ao abrigo do disposto no artigo 80.º, n.º 3, da LTC, a norma do artigo 14.º, n.º 1, alínea a), da Lei da Liberdade Religiosa no sentido de que se refere também ao trabalho prestado em regime de turnos». Recorde-se o art. 14.º n.º 1 da Lei da Liberdade Religiosa refere que: «1 - Os funcionários e agentes do Estado e demais entidades públicas, bem como os trabalhadores em regime de contrato de trabalho, têm o direito de, a seu pedido, suspender o trabalho no dia de descanso semanal, nos dias das festividades e nos períodos horários que lhes sejam prescritos pela confissão que professam, nas seguintes condições: a) Trabalharem em regime de flexibilidade de horário;». Anteriormente o Ac. TRL 15/12/2011, Proc. 449/10.0TTLSB.L1-4, Rel. Ramalho Pinto, decidiu exactamente no sentido oposto [Consult. dia 24/07/2021]. Disp. respectivamente em: <URL:<http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20140545.html>>, <URL:<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/01d0ebf39e288fc880257c1200602f56?OpenDocument>>.

¹⁴² MARECOS, Diogo Vaz – *op. cit.*, p. 634.

das exceções do art. 232.º n.º 2 ou fazendo o empregador uso da faculdade prevista no art. 221.º 5 (conforme veremos na Subsecção 4.6.6).

Acrescenta o art. 232.º n.º 3 que por IRCT ou o contrato de trabalho podem ser fixar ainda «[...] *um período de descanso semanal complementar, contínuo ou descontínuo, em todas ou algumas semanas do ano*». Assim, o trabalhador tem direito no mínimo a um dia de descanso obrigatório, mas pode ser fixado outro dia de descanso complementar contínuo ou descontínuo¹⁴³.

4.6.5. O registo do tempo de trabalho em separado

O registo do tempo de trabalho dos trabalhadores por turnos deve, nos termos do 221.º n.º 6, ser separado da generalidade dos trabalhadores. Tal norma tem de ser ainda conjugada com o art. 215.º n.ºs 3 e 4 que estabelece que:

3 - Sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o mapa deve ainda indicar o número de turnos e aqueles em que haja menores, bem como a escala de rotação, se existir. 4- A composição dos turnos, de harmonia com a respectiva escala, se existir, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho. [Sublinhado nosso]

Tal norma do registo em separado visa facilitar a verificação do cumprimento das disposições legais pelas entidades competentes (por exemplo: a ACT). O mapa de trabalho tem de ser afixado no local de trabalho, em lugar bem visível, para que seja dada publicidade do mesmo, nos termos do art. 216.º n.º 1.

4.6.6. Descanso semanal em cada período de sete dias

O direito ao descanso semanal dos trabalhadores está consagrado no art. 59.º, alínea d) da CRP e os trabalhadores por turnos, que não são exceção, também têm direito

¹⁴³ Exemplo a cláusula 39.^a do CCT entre a CNIS e FNSTFPS já mencionado *supra*: «5- *O dia de descanso complementar, para além de repartido, pode ser diária e semanalmente descontinuado nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho*».

ao descanso. Porém, aparentemente este descanso tem o regime próprio no trabalho por turnos, nos termos do art. 221.º n.º 5:

5- Os turnos no regime de laboração contínua e os 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, devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito. [Sublinhado nosso]

Assim, a marcação do descanso semanal nos trabalhos por turnos pode ser bastante flexível ao longo das várias semanas de trabalho¹⁴⁴. Ainda assim, atenta ao elemento literal da lei, exige-se para aplicação desta regra que o trabalho seja prestado em regime de laboração contínua¹⁴⁵ ou respeite a actividades que não possam ser interrompidas nomeadamente¹⁴⁶ as previstas nas alíneas d) e e) do art. 207.º.

A forma de contagem deste prazo já era uma questão controvertida muito antiga quando ainda não existia nenhum Código do Trabalho e a legislação laboral era constituída por uma série de leis laborais avulsas. Razão pela qual merece um tratamento mais detalhado¹⁴⁷.

¹⁴⁴ FERNANDES, Francisco Liberal – O fim do descanso semanal obrigatório ao sétimo dia? **RED - Revista Electrónica de Direito**. [Em linha]. 23:3, p. 60 (v. nota de rodapé n.º 45 desta Obra), entende que este art. 221. n.º5 não é «[...] só por si suficiente preciso para concluir que vigora entre nós um regime de flexibilidade necessária relativamente à fixação do dia de descanso semanal em regime de turnos rotativos. Saliente-se ainda que as normas que regulam o período de funcionamento das empresas (art. 201.º do CT) condicionam igualmente a fixação do dia de descanso semanal».

¹⁴⁵ O já citado Ac. STJ 14/11/2018, Proc. 1181/15.4T8MTS.P1.S1, Rel. Júlio Gomes, refere no seu dispositivo «Acréscce que a expressão laboração contínua se refere a uma laboração ininterrupta, vinte e quatro horas em vinte e quatro, o que também não corresponde ao caso dos autos.». [Consult. 28/06/2021] Disp. em: <URL:<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e5260d553cd41bcf80258346004c857c?OpenDocument>>.

¹⁴⁶ MARECOS, Diogo Vaz – *op. cit.*, p. 635 entende que a utilização da expressão «nomeadamente» significa que pode ser aberta a outras actividades que não as elencadas.

¹⁴⁷ Aprofundadamente sobre a problemática do descanso semanal (ao sétimo dia): COSTA, Diana – Trabalho por turnos e descanso semanal : a atualidade de uma antiga controvérsia [Em linha]. Porto

Teremos de retroceder ao Decreto-Lei n.º 47 032, de 27 de Maio de 1966¹⁴⁸ (regulamentação jurídica do contrato individual de trabalho) que estipulava no art. 51.º n.º 2: «*Sendo o trabalho prestado no regime de turnos, estes devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham, em sete dias, um dia de descanso que, no máximo de dois em dois meses, deve coincidir ao domingo.*»

Entretanto, o Decreto-Lei 49 408, de 24 de Novembro de 1969¹⁴⁹ (LCT) revogou o Decreto-Lei n.º 47 032, mas na prática a redacção do art. 51.º sofreu pequenas alterações. O n.º 2 passou a ter a seguinte redacção: «*Sendo o trabalho prestado no regime de turnos, estes devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham, em sete dias, um dia de descanso (n.º 2)*» e no n.º 3 passou a constar «*A entidade patronal deverá fazer coincidir periodicamente com o domingo o dia de descanso semanal a que se refere o número anterior*».

Por sua vez, constava dos arts. 35.º n.º 1 e 37.º n.º 1 do Decreto-Lei 409/71 de 27 de Setembro¹⁵⁰ (LDT) que dispunham respectivamente:

1 - Os estabelecimentos comerciais e industriais devem encerrar ou suspender a sua laboração um dia completo por semana, que será normalmente o domingo» e «1 - O dia de descanso prescrito pela lei só poderá deixar de ser o domingo quando os trabalhadores prestem serviço a entidades patronais que estejam dispensadas de encerrar ou suspender a laboração um dia completo por semana ou que estejam obrigadas a encerrar ou suspender a laboração num dia que não seja o domingo.

: Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, 2020. Dissertação de Mestrado. [Consult. 22/08/2021]. Disp. em: <URL:<https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/33662>>.

¹⁴⁸ D.R. n.º 125, I Série, 27/05/1966. Disp. em: <URL:<https://dre.pt/application/conteudo/473505>>.

¹⁴⁹ D.R. n.º 275, I Série, 24/11/1969. Disp. em: <URL:<https://dre.pt/application/conteudo/176289>>.

¹⁵⁰ D.R. n.º 228, I Série, 27/09/1971. Disp. em: <URL:<https://dre.pt/application/conteudo/632735>>.

Perante o princípio da regularidade da sequência trabalho semanal/descanso¹⁵¹, o descanso teria de ser ao sétimo dia após seis dias de trabalho (correspondendo no calendário o Domingo ao 7.º dia) mesmo no trabalho por turnos^{152 153}.

Depois veio o Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro¹⁵⁴ (LFFF) revogar expressamente o capítulo IV, Secção I, onde se inseria o art. 51.º da LCT e sem propor qualquer regime alternativo¹⁵⁵, criando um vazio normativo sobre esta matéria.

Numa primeira tentativa de encontrar uma norma que substituísse a anterior, e como já resultava do art. 28.º n.º 1 da LDT a aprovação administrativa dos horários em regime de turnos, encontrou-se uma solução sistemática. Assim, havendo tal lacuna,

¹⁵¹ FERNANDES, Francisco Liberal – O fim do descanso semanal obrigatório..., p. 45.

¹⁵² Contra VENTURA, Raúl e FERNANDES, António Monteiro – Trabalho por Turnos Rotativos: Descanso Semanal In **Colectânea de Jurisprudência**, 10:2 (1985), pp. 11-17, entendiam que o art. 51.º n.º 2 não obrigava à atribuição de um dia de descanso ao sétimo dia mas apenas um dia de descanso em cada dia de calendário. Ainda no mesmo sentido Antunes Varela no Parecer de 14/03/1984 junto ao Proc. 17/83 no Ac. 28/02/1986 do STJ publicado no BMJ n.º 354 (1986), p. 407 e ss. Inicialmente, o entendimento de XAVIER, Bernardo Lobo – Regime Jurídico do contrato de trabalho: anotado, 2ª ed. actualizada e aumentada, Coimbra : Atlântica, 1972, pp. 123-124, parecia ser no sentido do descanso ter de ocorrer no sétimo dia «A lei é bem clara: o descanso é semanal — o trabalhador tem direito a um dia de descanso em cada 7», mas depois este Autor veio clarificar a sua posição admitindo que o descanso possa ocorrer «depois de 7 ou 8 dias de trabalho seguidos» em XAVIER, Bernardo Lobo – Descanso semanal em regime de turnos: Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça (de 28 de Fevereiro de 1986). **Revista de Direito e Estudos Sociais**. Coimbra : Almedina, p. 279, Abril/Junho (1986).

¹⁵³ A favor Acds. STA de 22-06-76, 6-7-76, 19-10-1976, 7-6-77, 2-11-77 e 22-11-77 e AGRIA, Fernanda; PINTO, Maria Luísa, C. – **Contrato Individual de Trabalho**. Coimbra : Almedina, 1972. p. 93: «Em cada sete dias consecutivos, seis são dedicados ao serviço efectivo e um ao repouso.» e ainda LEITE, Jorge – *op. cit.*, pp. 87-136. Aliás, a p. 97 e ss., este último Autor elenca premissas que nos parecem importantes para justificar o descanso ao sétimo dia: 1) O dia de descanso é o dia de repouso que se segue à semana de trabalho; 2) Só a concepção do descanso semanal como dia de repouso dos dias de trabalho que o antecedem tem em conta as razões que o determinam: razões de ordem económica, cultural e familiar e protecção da saúde e segurança do trabalhador; 3) A concepção do dia de descanso semanal como um qualquer dia de repouso em cada semana de calendário, ou em cada série de sete dias, sem atender ao número de dias de trabalho que o antecedem, admite lícitas séries de dias consecutivos de trabalho que, no mínimo, haveriam de considerar-se violentas.

¹⁵⁴ D.R. n.º 300, I Série, 28/12/1976. Disp. em: <URL:<https://dre.pt/application/conteudo/416438>>.

¹⁵⁵ Apud CARVALHO, Catarina Oliveira de – Trabalho por turnos e descanso semanal..., p. 316 (v. também Nota de Rodapé n.º 4 da Obra), o STA pronunciou-se em diversos acórdãos, entre 1976 e 1978, no sentido do descanso semanal ter de ser concedido ao sétimo dia (após seis dias de trabalho consecutivos).

essa regulamentação administrativa serviu como solução e foi invocado o Ponto 7. alínea d) do Despacho do Ministério do Trabalho de 03/04/1978¹⁵⁶ que estabelecia que se consideram satisfeitos os requisitos na fixação do dia de descanso em regime de trabalho por turnos, nomeadamente em laboração contínua nos casos em que num conjunto de sete dias sucessivos existissem sempre um dia de descanso nunca procedido por mais de oito dias consecutivos de trabalho. Esta solução também levantou vozes críticas, entendia-se que este despacho não era vinculativo¹⁵⁷ nomeadamente porque não foi publicado no D.R.¹⁵⁸

Para resolver este problema acabou o Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de Outubro, acrescentar o n.º 5 ao art. 27.º na LDT¹⁵⁹ que dispunha:

5- Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente guardas, vigilantes e porteiros, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido pelo menos um dia de descanso em cada semana de calendário, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

Ou seja, eliminou-se a referência ao Domingo e o sétimo dia de descanso¹⁶⁰. Assim, o descanso semanal podia ter lugar em qualquer dia integrado na semana de trabalho (num período de sete dias) e não forçosamente após o sexto dia de trabalho consecutivo¹⁶¹.

¹⁵⁶ BTE n.º 15 de 22/4/78, p. 967. Disp. em: <URL: http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/1978/bte15_1978.pdf>.

¹⁵⁷ FERNANDES, António Monteiro – Direito do Trabalho, p. 546.

¹⁵⁸ De acordo com LEITE, Jorge – *op. cit.*, p.118 este despacho nunca foi publicado em D.R. apenas no BTE.

¹⁵⁹ D.R. n.º 238, I Série-A, 16/10/1991. p. 5375. Disp. em: <URL: <https://dre.pt/application/conteudo/289069>>.

¹⁶⁰ A Directiva 93/104/CE refere no art. 5.º um descanso por cada período de sete dias mas esta redacção não foi acolhida pela Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro.

¹⁶¹ FERNANDES, Francisco Liberal – O fim do descanso semanal obrigatório..., p. 46.

Posteriormente, na sequência da transposição da Directiva 93/104/CE foi aprovada a Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro (Lei que organizava determinados aspectos da organização do tempo de trabalho) que estabelecia no seu art. 6.º n.º 1 que «*Ao dia de descanso semanal obrigatório adiciona-se um período de onze horas, correspondente ao período mínimo de descanso diário estabelecido no artigo 5.º*».¹⁶² Esta norma não fazia qualquer referência ao Domingo (como dia de descanso) nem ao descanso ao sétimo dia.

Depois, a Directiva 2003/88/CE substituiu a Directiva 93/104/CE e eliminou o segundo parágrafo do art. 5.º (Descanso Semanal) desta Directiva que referia «*O período mínimo de descanso referido no primeiro parágrafo inclui, em princípio, o domingo*».

Mais tarde, o CT/2003 e o Código do Trabalho, respectivamente nos arts. 205.º n.º 2 e 232.º n.º 2 mantiveram o regime anterior (a regra geral de coincidência do dia de descanso semanal com o Domingo, salvo excepções).

Relativamente ao trabalho por turnos, o art. 189.º n.º 5 do CT/2003 substituiu a expressão «*um dia de descanso em cada dia de calendário*» constante do já mencionado art. 27.º n.º 5 da LDT por «*um dia de descanso em cada período de sete dias*» adoptando uma redacção idêntica à constante do art. 5.º da Directiva 93/104/CE depois aproveitado pela Directiva 2003/88/CE. Esta disposição permitia que se pudesse retirar o entendimento de que o trabalhador não tinha direito a um descanso no sétimo dia (após seis dias de trabalho). Assim, o descanso podia ocorrer posteriormente desde que fosse garantido que em cada período de sete dias um dia fosse de descanso. O que poderia significar que, num caso extremo, o trabalhador pode trabalhar doze dias seguidos se os descansos se situarem nas extremidades das respectivas semanas no período de 14 dias, ou seja, «*em cada período de sete dias*»). Apesar disso, este preceito foi sendo interpretado como o sétimo dia ser sempre o dia

¹⁶² D.R. n.º 260, I Série-A, 10/11/1998, p. 5989. Disp. em: <URL: <https://dre.pt/application/conteudo/234104>>.

de descanso. A justificação parecia encontrar-se na necessidade de «*maior protecção da saúde e da segurança no trabalho por turnos rotativos*»¹⁶³ e a equiparação com os demais trabalhadores que têm, pelo menos, um dia de descanso em cada semana (geralmente ao Domingo). Adoptando este entendimento, um trabalhador por turnos que preste trabalho ao sétimo dia será considerado trabalho suplementar e terá ainda direito a um descanso compensatório (porque ocorreu em dia que o trabalhador deveria estar a descansar).

Sucedo que, em 2015, no âmbito do Proc. n.º 1282/15.9T8MTS¹⁶⁴, um trabalhador propôs uma acção sob a forma de processo comum e emergente de contrato de trabalho no Tribunal de Trabalho de Matosinhos. O trabalhador pretendia que o empregador (Varzim Sol — proprietário de um casino) fosse condenado a reconhecer que elaborou as escalas de horário de trabalho por turnos sem lhe garantir que pudesse gozar o descanso dentro dos 6 dias de trabalho consecutivos e a pagar remuneração devida por trabalho suplementar, pelos sétimos dias consecutivos que teve de trabalhar, bem como pelos dias de descanso compensatório não proporcionados.

Uma vez que o Tribunal de 1.ª Instância não deu razão ao trabalhador, este recorreu o TRP¹⁶⁵. Solicitando ainda que as normas dos arts. 221.º n.º 5 e 232.º fossem interpretadas à luz do art. 5.º da Directiva 2003/88/CE e das Convenções n.ºs 14 e 106 da OIT, no sentido de que tais normas obrigavam à concessão de um dia de descanso, o mais tardar, após seis dias de trabalho consecutivos, pedindo ainda o reenvio prejudicial para o TJUE. O TRP suspendeu a instância¹⁶⁶ nos termos do art. 272.º n.º

¹⁶³ FERNANDES, Francisco Liberal – O fim do descanso semanal obrigatório..., p. 50.

¹⁶⁴ Citado no Ac. TRP 23/05/2016, Proc. 1282/15.9T8MTS.P1, Rel. Jorge Loureiro. [Consult. 25/06/2021]. Disp. em <URL: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/f8a43f3c5933b9a080257fcb0051fa7f?OpenDocument>>.

¹⁶⁵ Ac. TRP 23/05/2016, Proc. 1282/15.9T8MTS.P1, Rel. Jorge Loureiro. V. *link* da nota de rodapé anterior.

¹⁶⁶ Ac. TRP 05/12/2016, Proc. 1284/15.5T8MTS.P1, Rel. Jerónimo Freitas, numa situação semelhante com o mesmo empregador, a instância ficou suspensa a aguardar a decisão do TJUE no Proc. 1282/15.9T8MTS.P1. [Consult. 23/07/2021]. Disp. em: <URL: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/4fe5ecd520ba9d7d802580a400304de3?OpenDocument>>.

1 do CPC e nos termos do art. 267.º do TFUE suscitou a intervenção do TJUE a título prejudicial para que respondesse às seguintes questões:

- 1) À luz dos arts. 5.º das Directivas 93/104/CE e 2003/88/CE, bem assim como do art. 31.º/e da CDFUE, no caso de trabalhadores a trabalhar por turnos e com folgas rotativas, em estabelecimento que labora em todos os dias da semana mas que não labora continuamente nas 24h diárias, o dia de descanso obrigatório a que o trabalhador tem direito deve ser necessariamente concedido em cada período de sete dias, ou seja, pelo menos no sétimo dia subsequente a seis dias de trabalho consecutivo?
- 2) É ou não conforme com essas Directivas e normativos, a interpretação de que em relação a esses trabalhadores o empregador é livre de escolher os dias em que concede ao trabalhador, em cada semana, os descansos a que este tem direito, podendo o trabalhador ser obrigado, sem remuneração do trabalho suplementar, a prestar até dez dias de trabalho consecutivo (por exemplo, entre sexta da semana seguinte, seguida de descanso ao sábado e ao domingo)?
- 3) É ou não conforme com essas Directivas e normativos, uma interpretação no sentido de que o período de 24h de descanso ininterrupto pode ocorrer em qualquer dos dias de calendário de um determinado período de sete dias de calendário e o período de 24h de descanso ininterrupto (às quais se adicionam as 11h de descanso diário) subsequente pode igualmente ocorrer em qualquer dos dias de calendário do período de sete dias de calendário imediatamente subsequente ao anterior?
- 4) É ou não conforme com essas Directivas e normativos, tendo em conta também a alínea a) do art. 16.º da Directiva 2003/88/CE, a interpretação de que o trabalhador em lugar de gozar um período de 24h de descanso ininterrupto (às quais se adicionam as 11h de descanso diário) por cada período de sete dias, pode gozar dois períodos consecutivos, ou não, de 24h de descanso ininterrupto em qualquer dos 4 dias de calendário de um determinado período de referência de 14 dias de calendário?

Em resposta ao pedido de reenvio prejudicial do TRP foi proferido o Ac. TJUE - *Maio Marques da Rosa*, Proc. C-306/16¹⁶⁷.

Quanto às primeiras três questões o TJUE decidiu que: «[...] *devem ser interpretados no sentido de que não exigem que o período mínimo de descanso semanal ininterrupto de vinte e quatro horas a que o trabalhador tem direito seja concedido, o mais tardar, no dia subsequente a um período de seis dias de trabalho consecutivos, mas impõem que esse período seja concedido em cada período de sete dias.*»

Relativamente à 4.^a questão colocada, o TJUE considerou que: «*No caso vertente, a quarta questão não satisfaz os requisitos recordados nos números anteriores, uma vez que o órgão jurisdicional de reenvio não indica as razões pelas quais a interpretação do artigo 16.º, alínea a), da Diretiva 2003/88 é pertinente para o litígio que lhe foi submetido. Por conseguinte, a quarta questão é inadmissível.*»

¹⁶⁷ Ac. TJUE, 9/11/2017, Proc. C-306/16, Rel. A. Prechal. [Consult. 25/06/2021]. Disp. em: <URL:<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=CC301D66FDE3D92E8E5CDA7BA1B20E3E?text=&docid=196495&pageIndex=0&doclang=pt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8506578>>

Na sequência da interpretação do TJUE¹⁶⁸, os tribunais de 1.^a instância começaram a decidir¹⁶⁹ ¹⁷⁰ invocando vários argumentos distintos no sentido de que o descanso semanal não teria de ser concedido obrigatoriamente no sétimo dia após seis dias de trabalho consecutivo. Saliente-se que o TJUE fez incluir na sua interpretação o art. 232.º – a regra sobre o descanso semanal dos trabalhadores que não é específica do trabalho por turnos. No nosso entender, a interpretação do TJUE acabou por dizer

¹⁶⁸ Também constante da UNIÃO EUROPEIA – Comunicação Interpretativa sobre a Directiva 2003/88/CE, publicado no JOUE de 24.5.2017, (2017/C 165/01-165/58), p. 26: «*Este artigo [art. 5.º da Directiva 2003/88/CE] significa que devem ser definidos períodos de 7 dias. A Comissão considera que, em cada um destes períodos, os trabalhadores devem ter direito a um descanso semanal. No entanto, a diretiva não parece exigir que o período de descanso semanal seja concedido no mesmo dia da semana em cada período de 7 dias. De igual modo, embora os Estados-Membros possam adotar disposições mais protetoras, a diretiva não se opõe a um regime nos termos do qual o descanso semanal seja concedido a um trabalhador na terça-feira durante a semana 1, na quinta-feira durante a semana 2, e no domingo durante a semana 3, etc. O que se exige é que, em cada período de 7 dias, o trabalhador deve beneficiar de um período de descanso semanal. É possível que esses dias variem segundo os períodos em causa, eventualmente dando origem a períodos consecutivos de trabalho até 12 dias, interrompidos por períodos de descanso diário.*» [Sublinhado nosso]. [Consult. 26/06/2021]. Disp. em: <URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=DA](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=DA)>.

¹⁶⁹ Também neste sentido, Ac. STJ 14/11/2018, Proc. 1181/15.4T8MTS.P1.S1, Rel. Júlio Gomes, no seu sumário refere que: «*I. O artigo 5.º da Diretiva 93/104 e o artigo 5.º, primeiro parágrafo, da Diretiva 2003/88 devem ser interpretados no sentido de que não exigem que o período mínimo de descanso semanal ininterrupto de vinte e quatro horas a que o trabalhador tem direito seja concedido, o mais tardar, no dia subsequente a um período de seis dias de trabalho consecutivos, mas impõem que esse período seja concedido em cada período de sete dias, tal como afirma o Tribunal de Justiça da União Europeia, no Acórdão de 9 de novembro de 2017, proferido no Processo C-306/16. II. Como conceito autónomo do direito da União, para garantir maior certeza, segurança e o primado do direito da União, importa que a mesma resposta seja dada a esta mesma questão em todas as jurisdições dos Estados Membros que possam ser chamados a decidi-la. III. A interpretação conforme das normas, nacionais e internacionais, aplicáveis conduz a que o período mínimo de descanso ininterrupto de vinte e quatro horas, às quais se adicionam as onze horas de descanso diário previstas no artigo 3.º da Diretiva 2003/88, pode ser concedido em qualquer momento em cada período de sete dias.*» [Sublinhado nosso] [Consult. 25/06/2021]. Disp. em: <URL:<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e5260d553cd41bcf80258346004c857c?OpenDocument>>.

¹⁷⁰ Ainda neste sentido, Ac. TRP de 05/02/2018, também no Proc. 1284/15.5T8MTS.P1, Rel. Jerónimo Freitas, no seu dispositivo refere que: «*Atenta a interpretação dada pelo TJUE, cabe aceitar que assiste razão à recorrente Ré e, logo, que sucumbe a posição defendida pelo autor e acolhida pela 1.ª instância, em síntese, de que aquele deveria gozar o descanso obrigatório após seis dias de trabalho consecutivos, ou seja, ao sétimo dia.*» [Consult. 25/06/2021]. Disp. em: <URL:<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/-/FD3FF86D27029A7F80258243005DB5DA>> e ainda Ac. TRP 11/07/2018, Proc. 1266/15.7T8MTS.P1, Rel. Nelson Fernandes. Disp. em: <URL:<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/a1bb9c2fa42fd21e802583210045f9b2?OpenDocument>>.

mais do que pretendia, nomeadamente quanto ao art. 232.º. Por sua vez, relativamente ao art. 221.º n.º 5, existem duas opções: 1) aplica-se a todo o trabalho por turnos sem grande exigências e a mesma deve ser conjugada com o artigo 232.º devendo o descanso ser efectivo (6 dias de trabalho e um de descanso); ou 2) o seu âmbito de aplicação deve ser muito restrito e excepcionalmente o descanso não ser ao sétimo dia (porque as necessidades específicas da laboração contínua e das actividades que não podem ser interrompidas assim o exigem). Compreendendo-se a lógica restrita do art. 221.º n.º 5 relativamente ao art. 232.º, nos regimes de laboração contínua e actividades elencadas que não podem ser interrompidas, dada a necessidade de constante “mão-de-obra” 24h por dia (e 7 dias por semana) poderá ser difícil para um empregador elaborar uma escala que garanta um descanso de 7 em 7 dias e os demais requisitos legais¹⁷¹.

Note-se ainda relativamente à contagem do dia de descanso semanal que não obstante o 5.º da Directiva 2003/88/CE referir um período de 24h, a jurisprudência¹⁷² e doutrina¹⁷³ nacionais retiraram um entendimento diferente: é um dia completo. Na verdade, parece ser o entendimento mais equilibrado e igualitário entre os trabalhadores por turnos e os restantes trabalhadores.

¹⁷¹ Aliás, FERNANDES, António Monteiro – Direito do Trabalho, p. 547 entende que esta interpretação é «a única susceptível de viabilizar a estruturação de horários rotativos sem automática ampliação do período de repouso semanal». [Sublinhado é o Itálico do Autor]. Também neste sentido, VENTURA, Raul; FERNANDES, António Monteiro – Trabalho por Turnos Rotativos: Descanso Semanal, p. 14.

¹⁷² Ac. TRP 16/09/2018, Proc. 339/17.6T8VNG.P1. Rel. Paula Carvalho. O mesmo tribunal recusou mesmo o reenvio prejudicial para TJUE invocando no seu dispositivo: «*Não está, portanto, em causa a interpretação de norma do art. 5º da Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 4 de Novembro de 2003, ou de norma resultante da transposição da mesma, uma vez que a norma nacional pré-existente à mesma (e pré-existente à Directiva anterior, nº 93/104/CE, do Conselho, de 23 de Novembro, alterada pela Directiva nº 2000/34/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de Junho) tem natureza diversa e, interpretada como se entende dever interpretar-se, é mais favorável para o trabalhador*». [Consult. 25/07/2021] Disp. em: <URL:<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/5643f3020b203c408025831b00391983?OpenDocument>>.

¹⁷³ Neste sentido, MARECOS, Diogo Vaz – *op. cit.*, p. 63.

4.6.7. Descanso diário entre dois períodos de trabalho consecutivos

Apesar de não constar do art. 221.º qualquer referência directa ao descanso diário, não deixa de ser um limite ao período normal de trabalho. Nos termos do art. 214.º n.º 1 o trabalhador tem direito a 11 horas de descanso¹⁷⁴, salvo as excepções mencionadas n.º 2 ou disposição mais favorável prevista em IRCT ou em contrato de trabalho, nos termos do art. 3.º n.º 3, alínea h). Esta norma tem ainda de ser conjugada com o art. 233.º n.º 1 que diz respeito à cumulação entre o descanso diário e o descanso semanal. O descanso diário não deve ser absorvido pelo descanso semanal. A única excepção: quando o descanso semanal obrigatório é gozado de forma sucessiva com o descanso semanal complementar (este último não é obrigatório, mas pode ser fixado¹⁷⁵). Neste último caso, dispensa-se a obrigatoriedade de gozar as 11 horas de descanso diário consecutivas, nos termos do art. 233.º n.º 2¹⁷⁶. Se ocorrer trabalho suplementar violador do descanso obrigatório, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório nos termos do art. 229.º n.º 3¹⁷⁷.

4.7. A protecção da segurança e saúde no trabalho

A fadiga aumenta *«da primeira para a última hora da jornada de trabalho e do primeiro para o último dia da semana de trabalho e que, com o acréscimo de fadiga, se reduzem os reflexos, a atenção e a destreza do trabalhador e, deste modo, se*

¹⁷⁴ Note aqui a influência do art. 3.º (Descanso Diário) da Directiva 2003/88/CE que *«Os Estados-membros tomaram as medidas necessárias para que todos os trabalhadores beneficiem de um período mínimo de descanso de 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas»*.

¹⁷⁵ FERNANDES, António Monteiro – Direito do Trabalho, p. 550, chama-lhe «repouso contratado».

¹⁷⁶ FERNANDES, Francisco Liberal – O tempo de trabalho..., p. 293 entende: *«Com efeito, dado que, nos termos do art. 232.º, n.º 2, cabe aos parceiros sociais ou às partes do contrato de trabalho, conforme as situações, definir o regime aplicável ao descanso complementar, não está excluída a possibilidade de este ficar sujeito a disciplina idêntica à prevista no n.º 1 do art. 233.º, caso em que a sua duração deixaria de poder ser absorvida pelo período de descanso diário (art. 214.º)»*.

¹⁷⁷ MARTINS, Alcides – *op. cit.*, p. 199.

*potenciam os riscos de acidente*¹⁷⁸». Daí a importância das regras de protecção da saúde e segurança do trabalho.

Conforme já referimos, consta do art. 127.º n.º 1 alíneas g) e h) que fazem parte dos deveres do empregador adoptar medidas para protecção da segurança e saúde no trabalho.

Por sua vez, concretamente quanto ao trabalho por turnos, o art. 222.º dispõe sobre algo muito específico, os trabalhadores por turnos beneficiam de um nível de protecção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem (n.º 1). O empregador deve ainda assegurar os meios de protecção e prevenção e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos restantes trabalhadores e que se encontrem disponíveis a qualquer momento (n.º 2), significando isto que o período de funcionamento destes serviços deve estar igualmente disponível em períodos idênticos aos dos trabalhadores em horário normal¹⁷⁹. Note-se aqui a influência do art. 12.º da Directiva 2003/88/CE.

A existência de um regime especial justifica-se atenta a especial penosidade que este tipo de organização do tempo de trabalho tem sobre os ritmos circadianos e que é prejudicial para a saúde destes trabalhadores. Porém, estas normas parecem quase programáticas pois não estabelecem medidas concretas para o trabalho por turnos. Na verdade, temos de recorrer ao art. 284.º que prevê a regulamentação de prevenção e da reparação (de acidentes de trabalho e doenças profissionais) em legislação específica. Assim, a regulamentação na vertente da prevenção consubstanciou-se na Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro — Regime Jurídico Segurança e Saúde no Trabalho¹⁸⁰. Este regime prevê medidas genéricas de promoção da segurança e saúde no trabalho que apesar de serem muito importantes não fazem qualquer referência

¹⁷⁸ LEITE, Jorge – *op. cit.*, p. 101.

¹⁷⁹ FERNANDES, Francisco Liberal – O Tempo de Trabalho..., p. 205 e FERNANDES, Francisco Liberal – O trabalho e o tempo..., p. 276.

¹⁸⁰ D.R. n.º 176, I.ª Série, 10/09/2009. Versão consolidada disp. em: <URL: <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/56365341/view?q=lei+n.%C2%BA%20102%2F2009>>.

específica ao trabalho por turnos. Em termos práticos, destacamos as seguintes disposições:

- Art. 15.º - Obrigações gerais do empregador:
 - Deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspectos do seu trabalho (n.º 1).
 - Deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da actividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção (n.º 2):
 - Planificar a prevenção como um sistema coerente que integre a evolução técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos factores ambientais (alínea b) do n.º 2); [Sublinhado nosso]
 - Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos factores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador (alínea f) do n.º 2);
 - Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais (alínea g) do n.º 2); [Sublinhado nosso]
 - Adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho (alínea h) do n.º 2).

- Art. 18.º n.º 1 sobre «Consulta dos trabalhadores»:

1 - O empregador, com vista à obtenção de parecer, deve consultar por escrito e, pelo menos, uma vez por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre: a) A avaliação dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais; [...]
[Sublinhado nosso]

- Art. 108.º n.º 1 e 3 sobre «Exames de saúde»:

1 - O empregador deve promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo. [...] 3 - *Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados os seguintes exames de saúde:*

a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;

b) Exames periódicos, anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente. [Sublinhado nosso]

Sucedem que nenhuma das normas invocadas estabelece medidas concretas para o trabalho por turnos. Por exemplo, do art. 108.º desta Lei n.º 102/2009 não resulta nenhuma especificidade para o trabalho por turnos, ou seja, os trabalhadores por turnos fazem exames nos mesmos termos que os restantes trabalhadores (de 2 em 2 anos salvo os menores e os maiores de 50 anos que fazem o exame anualmente). A exceção é se o trabalho por turnos abrange também o período nocturno o que já também decorria da legislação laboral anterior¹⁸¹. A protecção da saúde dos trabalhadores por turnos apenas é salvaguardada por via da aplicação do regime mais

¹⁸¹ CT/2003 no art. 195.º n.º 1 e na LDT no art. 34.º.

favorável do trabalhador nocturno que fazem regularmente de seis em seis meses (art. 225.º n.º 2), conforme veremos de seguida na Secção 5.1.

A lei é omissa quanto ao tipo de exame médico a efectuar. Este exame deve centrar-se nas patologias associadas às alterações rítmicas do ciclo circadiano, na intolerância a trabalho por turnos e na crono psicopatologia (i. e., o estudo das enfermidades psicológicas derivadas do trabalho por turnos)¹⁸². Deve ainda ser dada preferência ao recurso a médicos especialistas caso seja verificada alguma patologia específica.

O Código do Trabalho não consagra a noção de trabalhador por turnos, porém esta noção encontra-se na Directiva 2003/88/CE, no art. 2.º n.º 6: «*Trabalhador por turnos: qualquer trabalhador cujo horário de trabalho se enquadre no âmbito do trabalho por turnos*». A existência de uma noção de trabalhador por turnos (ainda que decalcada¹⁸³ da noção da Directiva 2003/88/CE) distinta do trabalho por turnos «[...] *teria em vista tutelar a saúde e segurança daqueles trabalhadores, na medida em que permitia a inclusão no regime tutelar do trabalho por turnos os trabalhadores que cumprissem parte do seu período normal de trabalho em regime rotativo*»¹⁸⁴, ou seja, abrangeria mais trabalhadores e permitiria pôr o foco no trabalhador (e não no trabalho por turnos) quanto às medidas de protecção da segurança e saúde no trabalho. Afinal, estas medidas servem para proteger o trabalhador.

¹⁸² GARCÍA GOMBAU, Jesús – *op. cit.*, p. 208 e ss.

¹⁸³ FERNANDES, Francisco Liberal – O trabalho e o tempo..., pp. 270-271 entende que a noção de «*trabalhador por turnos*» das directivas é genérica se comparada com a noção de trabalho nocturno que também consta das mesmas directivas e que tal é propositado pois caberia aos Estados-Membros fazer a concretização do «*enquadramento no trabalho por turnos*» sendo que nosso ordenamento jurídico, o legislador não se pronunciou. Contudo, refere que nada obsta a que tal concretização seja feita pelos parceiros sociais [entendemos que se refere aos IRCT].

¹⁸⁴ *Ibidem*, p. 270.

5. Trabalho por turnos e outras temáticas que lhe são próximas

Apesar do trabalho por turnos interligar-se com quase todo o Código do Trabalho, escolhemos estas temáticas pela sua ligação com a nossa abordagem e pela sua importância prática.

5.1. Trabalho por turnos e trabalho nocturno

Por vezes, as necessidades do empregador extravasam o horário diurno seja porque são actividades de laboração contínua, seja porque o período de funcionamento abrange o período nocturno (parcial ou totalmente num determinado turno de trabalho). Ora, quando os turnos abrangem o período nocturno a relação entre o trabalho por turnos e o trabalho nocturno torna-se bastante estreita. O trabalhador por turnos presta trabalho num turno nocturno ou parcialmente nocturno e acaba por ficar abrangido quer pelo regime do trabalho por turnos (arts. 220.º a 222.º) quer pelo regime do trabalho nocturno (arts. 223.º a 225.º). Chegando a confundir-se a penosidade de um com a penosidade do outro, mas lá chegaremos.

GARCÍA GOMBAU explica que o trabalho nocturno pode abarcar várias realidades¹⁸⁵:

- 1) O trabalho que se realiza de forma permanente;
- 2) O trabalho que se realizar de forma alternada (turnos);
- 3) O trabalho que se realiza unicamente numa parte do período nocturno por antecipação ou atraso da jornada diurna convencional.

Por sua vez, o art. 223.º n.º 1 esclarece que se considera trabalho nocturno «*o prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas*».

¹⁸⁵ GARCÍA GOMBAU, Jesús – *op. cit.*, p. 116.

O período de trabalho nocturno, explica o n.º 2 daquele artigo, pode ser determinado por IRCT respeitando-se o disposto no n.º 1, considerando-se como tal na falta daquela determinação: o prestado entre as 22 horas e as 7 horas do dia seguinte. Segundo LIBERAL FERNANDES: «O intervalo previsto possibilita, por exemplo, adoptar um regime de laboração em dois turnos, sem que a entidade patronal tenha de retribuir como nocturno o trabalho prestado entre as 22 horas e as 24 horas».¹⁸⁶

Mais, entende LUÍS MIGUEL MONTEIRO que o art. 223.º contém duas noções: 1) a de trabalho nocturno (1.ª parte do n.º 1), ou seja, toda e qualquer prestação oferecida durante este período e 2) a de período de trabalho nocturno que consiste num intervalo temporal determinado por IRCT que na falta de determinação será o período das 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte¹⁸⁷. Acrescentando o mesmo Autor que «Atenta esta estrutura, facilmente se verifica que a referência ao “intervalo entre as 0 e as 5 horas” constante da segunda parte do n.º 1 é dirigida ao conceito de período de trabalho noturno e não ao de trabalho nocturno. Este pode ser oferecido em momento não compreendido no intervalo de tempo entre as zero e as cinco horas, bem como por tempo inferior a sete horas. Logo, é trabalho noturno o de qualquer duração, prestado em período fixado no IRC [IRCT] aplicável ou, supletivamente, no intervalo de tempo indicado na parte final do n.º 2».¹⁸⁸ Assim, será nocturno o trabalho por turnos que abranja o período nocturno fixado (por via legal ou IRCT).

Por sua vez, no art. 224.º n.º 1 considera-se trabalhador nocturno quem presta pelo menos 3 horas de trabalho normal (i. e., em cumprimento do seu horário de trabalho¹⁸⁹) durante o período nocturno em cada dia ou que efectua durante o período nocturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia,

¹⁸⁶ FERNANDES, Francisco Liberal – O tempo de trabalho..., p. 208. Ainda que conclua mais adiante a p. 217 que «Se o trabalho for realizado em turnos rotativos, a actividade nocturna confere ao trabalhador o direito ao acréscimo contemplado no n.º 1 do art. 266.º, a não ser que se verifique a hipótese prevista no n.º 2, alínea b), do mesmo artigo».

¹⁸⁷ MONTEIRO, Luís Miguel In MARTINEZ, Pedro Romano [et al.], *op. cit.*, p. 565

¹⁸⁸ *Ibidem*, p. 565.

¹⁸⁹ *Ibidem*, p. 567 e NETO, Abílio – *op. cit.*, p. 557.

ou em outro período definido por IRCT¹⁹⁰. Esta definição de «trabalhador nocturno» resulta do art. 2.º n.º 4 da Directiva 2003/88/CE.

Dispõe n.º 2 do art. 224.º que o período normal de trabalho diário do trabalhador nocturno, quando vigora o regime da adaptabilidade, em termos médios, não pode ser superior a 8 horas diárias, sem prejuízo do disposto em IRCT¹⁹¹ ¹⁹². Para esta média, não contam os dias de descanso semanal ou obrigatório e os feriados (n.º 3).

O número seguinte deste artigo (n.º 4) estabelece outra excepção: o trabalhador nocturno não deve prestar mais de 8 horas diárias num período de 24h, em qualquer das actividades ali previstas que impliquem riscos especiais ou tensão física ou mental significativa. Este regime ainda é mais estrito que o anterior.

A redacção do art. 224.º n.ºs 2 e 4 resultou do art. 8.º da Directiva 2003/88/CE.

Ainda relativamente à duração (máxima) do trabalho por trabalhadores nocturnos, nos termos do art. 3.º n.º 3 alínea i), estes preceitos são de natureza imperativa e só podem ser afastados por IRCT caso disponham em sentido mais favorável para o trabalhador¹⁹³. Assim, existem limites na aplicação da adaptabilidade ao trabalhador nocturno. Por sua vez, para o trabalhador por turnos não existe qualquer limite à adaptabilidade porque o regime é totalmente omissivo quanto a esta questão.

¹⁹⁰ FERNANDES, Francisco Liberal – O tempo de trabalho..., p. 223, esclarece neste último critério que se aplica que o trabalho não seja prestado no regime normal e ainda no mesmo sentido FERNANDES, Francisco Liberal – O trabalho e o tempo..., p. 285.

¹⁹¹ Esta norma é especial perante o disposto no art. 207.º pois reduz à semana de trabalho o período de referência a ter em conta. Neste sentido, MONTEIRO, Luís Miguel In MARTINEZ, Pedro Romano [et al.] – *op. cit.*, p. 567.

¹⁹² Sendo o preceito omissivo quanto aos limites do descanso diário (recorde-se que esta adaptabilidade «especial» apenas se refere à média semanal esclarece MONTEIRO, Luís Miguel In MARTINEZ, Pedro Romano [et al.] – *op. cit.*, p. 567: «*Quanto o limite diário do trabalho e sem prejuízo do disposto n.º 1 do art. 214.º, encontrar-se-á previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou resulta do disposto no n.º 2 do art. 205.º - no máximo, o período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas*».

¹⁹³ MARTINS, Alcides – *op. cit.*, p. 206.

O n.º 5 do art. 224.º exclui os n.ºs. 1 a 4 que se referem ao trabalhador que ocupe cargo de administração ou direcção ou com poder de decisão e que esteja sujeito a isenção de horário. Esta exclusão inclui, nomeadamente, os limites da adaptabilidade especial previstos no n.º 2 e os limites do n.º 4.

Acrescentando o n.º 6 do art. 224.º que o disposto no n.º 4 do mesmo artigo não é aplicável nas seguintes situações:

- a) A prestação de trabalho suplementar caso seja necessária em virtude de motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;
- b) A actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou produção, nomeadamente a referida em qualquer das alíneas d) a f) do n.º 2 do art. 207.º, desde que por convenção colectiva seja concedido ao trabalhador período equivalente de descanso compensatório.

Relativamente aos n.º 6 deste art. 224.º, esclarece LUÍS MIGUEL MONTEIRO que:

*«Note-se, porém, que o n.º 6 afasta a regra do n.º 4 e não do n.º 2, pelo que nas situações naquele referidas, a actividade do trabalhador noturno em regime de adaptabilidade não pode ser superior a oito horas diárias, em média semanal, salvo regra distinta de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.»*¹⁹⁴

Por sua vez, o art. 225.º estabelece que 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 em intervalos regulares e no mínimo uma vez por ano (n.º 1);
- Avaliar os riscos inerentes à actividade do trabalhador, considerando 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 e ainda conservar um registo dessa avaliação (n.ºs 2 e 3);

¹⁹⁴ MONTEIRO, Luís Miguel In MARTINEZ, Pedro Romano [et al.] – *op. cit.*, p. 568.

- Sempre que for possível, assegurar a trabalhador que sofra de problema de saúde relacionado com a prestação de trabalho nocturno a afectação a trabalho diurno que seja apto a desempenhar (n.º 5);
- Consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na falta destes, o próprio trabalhador, sobre a afectação a trabalho nocturno, a organização deste que melhor se adapte ao trabalhador e sobre as medidas de segurança e saúde a adoptar (n.º 6).

Curiosamente, o art. 225.º n.º 4 remete para o art. 222.º que tem a ver com a protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho por turnos. Quase parecendo que a protecção constante do art. 222.º é mais abrangente do que a prevista no art. 225.º, porém entende-se exactamente o oposto:

1. O exame com vista a avaliar o estado de saúde do trabalhador nocturno realiza-se anualmente. Já o trabalhador por turnos que não faça trabalho nocturno realiza, em regra, o exame médico de 2 em 2 anos (regime geral).
2. O trabalhador nocturno tem direito a exames de saúde gratuitos e sigilosos. O regime do trabalho por turnos nada refere quanto a este aspecto.
3. O trabalhador nocturno caso demonstre intolerância ao trabalho nocturno pode ser colocado no regime diurno. O regime do trabalho por turnos é totalmente omissis quanto a este aspecto sobre a mudança para outro regime em caso de intolerância ao trabalho por turnos.
4. Não existe avaliação de risco de seis em seis meses (nem guardado o registo dessa avaliação) como acontece com o trabalho nocturno (art. 225.º n.º 2 e 3).
5. Os representantes e o próprio trabalhador são ouvidos quanto à segurança e saúde no trabalho no regime do trabalho nocturno (art. 225.º n.º 6). O regime do trabalho por turnos também é omissis quanto a este aspecto.
6. O trabalhador nocturno além das garantias previstas no art. 225.º pode ter todas as garantias previstas para o trabalho por turnos por via da remissão expressa

do art. 225.º n.º 4. Assim, em termos cumulativos o trabalhador por turnos que seja também trabalhador nocturno tem direito à tutela prevista nos arts. 223.º, 224.º a 225.º, nomeadamente beneficiar de «*medidas de protecção previstas para cada categoria*»¹⁹⁵.

7. Porém, na perspectiva do trabalhador por turnos, o art. 222.º não prevê literalmente as mesmas garantias do art. 225.º nem existe a mesma remissão expressa. Só podemos utilizar a protecção do art. 225.º caso o trabalhador por turnos preencha também os requisitos para ser considerado trabalhador nocturno (só nessa situação beneficia das garantias dos arts. 222.º e 225.º).

No que respeita aos regimes especiais (parentalidade, trabalhador-estudante, menores ou maiores coabitantes “dependentes”, trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica ou oncológica) existe um conjunto de normas que expressamente excluem e limitam a prestação de trabalho nocturno¹⁹⁶. Regras que indirectamente acabam por se aplicar ao trabalhador por turnos que realizar trabalho nocturno. Porém se for realizado trabalho por turnos sem trabalho nocturno não existe qualquer limitação ou exclusão ao abrigo destes regimes especiais.

Como destaca GARCÍA GOMBAU: «*O trabalho nocturno é outro tipo de jornada cuja única relação organizativa com o turno [trabalho por turnos] é que é subsumível àquela, o pressupõe; sem embargo, da sua similitude quanto ao transtorno na saúde e na vida do trabalhador, não são totalmente equiparáveis, mas têm muito em comum*».¹⁹⁷

Assim, não se pode negar que a relação muito estreita entre o trabalho por turnos e o trabalho nocturno. Chegando a confundir-se a penosidade de um e de outro como se fosse a mesma penosidade.

¹⁹⁵ FERNANDES, Francisco Liberal – O trabalho e o tempo..., p. 266.

¹⁹⁶ FIDALGO, Vítor Palmela – *op. cit.*, p. 178.

¹⁹⁷ A tradução é nossa: GARCÍA GOMBAU, Jesús – *op. cit.*, p. 345.

Na verdade, o trabalho por turnos já acarreta em si uma certa penosidade própria e distinta da nocturna (trabalhar por turnos, horário irregular, trabalhar em feriados, dias festivos, Sábados e Domingos, não ter o fim-de-semana completo, rotatividade dos descansos). Já a penosidade do trabalho nocturno tem a ver com trabalhar numa altura em que supostamente o organismo deveria estar a descansar, ou seja, trabalhar quando o corpo “pede” para dormir (noite). Não temos dúvidas que trabalhar à noite agrava a situação do trabalhador por turnos, mas não é o único motivo da penosidade que o trabalho por turnos acarreta.

Da análise de ambos os regimes (trabalho por turnos e trabalho nocturno — arts. 220.º a 225.º — conclui-se que o legislador nacional considera como pressuposto da maior penosidade do trabalho por turnos decorrer essencialmente em período nocturno. Logo, os trabalhadores por turnos acabariam quase sempre por ficarem abrangidos pelas normas do trabalho nocturno (arts. 223.º a 224.º) porque muitos dos turnos rotativos são necessariamente realizados em horário nocturno. Porém, nem sempre isso acontece, podem existir situações da realização do trabalho nocturno apenas parcialmente (turno da tarde) ou até inexistente (se o trabalhador realizar apenas o turno fixo da manhã, ainda que, com folgas rotativas). Mas são regimes diferentes com tutelas próprias. O legislador parece partir do pressuposto que o trabalhador por turnos fica salvaguardado com a aplicação simultânea de ambos os regimes (trabalho por turnos e nocturno).

A prestação de trabalho nocturno tendencialmente dá direito um *«acréscimo remuneratório de 25% relativamente ao pagamento do trabalho equivalente prestado durante o dia¹⁹⁸»*, nos termos estipulados no art. 266.º n.º 1. Porém, nos termos do n.º 2 do mesmo artigo, se estiver estipulado em IRCT pode ser substituído por uma

¹⁹⁸ De acordo com FERNANDES, António Monteiro – Direito do Trabalho, pp. 532: *«Isto significa que o acréscimo incide, conforme os casos, sobre o salário normal ou sobre a retribuição do trabalho suplementar»*.

redução equivalente do período normal de trabalho ou aumento da retribuição base¹⁹⁹. Diz-se «tendencialmente» porque prevê o art. 266.º n.º 3 as situações em que o mesmo não é devido²⁰⁰ a não ser que haja previsão em IRCT. Sem prejuízo das exceções relatadas, este regime tem carácter imperativo e será inadmissível qualquer renúncia a este acréscimo por parte do trabalhador seja pela sua supressão, seja pela diminuição do seu mínimo legal²⁰¹.

JOANA VASCONCELOS destaca três traços²⁰² na retribuição por trabalho nocturno deste art. 266.º:

- i) A previsão (genérica) de um acréscimo remuneratório de 25%;
- ii) que pode ser substituído, em IRCT, por redução do período normal de trabalho ou aumento fixo de retribuição base;
- iii) a inaplicação deste acréscimo retributivo em determinadas actividades ou circunstâncias previstas na lei.

Contrariamente ao trabalho nocturno, o Código do Trabalho não prevê qualquer acréscimo remuneratório pela prestação de trabalho por turnos excepto nas situações previstas na Secção 5.3, que já abordaremos.

¹⁹⁹ No CT/2003, a alínea b) deste n.º 2 tinha uma redacção diferente: «*De aumentos fixos das retribuições base, quando se trate de pessoal incluído em turnos rotativos, e desde que esses aumentos fixos não importem tratamento menos favorável para os trabalhadores*». [Sublinhado nosso]. No Código do Trabalho em vigor, o excerto sublinhado foi expressamente eliminada da alínea b), do n.º 2 do art. 266.º.

²⁰⁰ Ac. STJ 14/07/2016, Proc. 377/13.8TTTMR, Rel. Ana Geraldes, no seu sumário refere que: «*I. Não é devido o acréscimo remuneratório por trabalho nocturno quando a retribuição do trabalhador tenha sido acordada, aquando da celebração do contrato de trabalho, tendo já em conta o horário de trabalho prestado e a especial penosidade do trabalho nocturno [...]*». [Consult. 02/08/2021] Disp. em: <URL:http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/d165a0d2fe41a19680257ff1003ddd_b5?OpenDocument>.

²⁰¹ FIDALGO, Vítor Palmela – *op. cit.*, p. 180 citando FERNANDES, Francisco Liberal – O tempo de trabalho..., p. 218.

²⁰² VASCONCELOS, Joana, In MARTINEZ, Pedro Romano [et al.] – Código do Trabalho Anotado, p. 650.

5.2. Trabalho por turnos, trabalho suplementar e descanso compensatório

Conforme já se referiu, o trabalho suplementar é todo o trabalho que é prestado fora do horário de trabalho e dos limites máximos de duração do período normal de trabalho²⁰³ ²⁰⁴. No trabalho por turnos será considerado trabalho suplementar aquele que extravasar os limites do período normal de trabalho ou o horário de trabalho previsto na escala previamente fixada²⁰⁵.

Da conjugação do art. 229.º n.º 3 e do art. 214.º, n.º 2, alínea b) resulta que só é permitido o trabalho suplementar impeditivo do descanso diário por motivo de força maior, ou por ser indispensável a reparar ou a prevenir prejuízo grave na empresa. Ainda assim o trabalhador tem de ter efectivamente um período que permita a sua recuperação²⁰⁶ (ainda que inferior a onze horas), nos termos n.º 3 do art. 214.º. Assim,

²⁰³ FERNANDES, Francisco Liberal – O tempo de trabalho..., pp. 197-198 e 298 parece enquadrar num regime “especial” de trabalho suplementar o trabalho prestado ao feriado em empresa não obrigada a encerrar nesse dia. No mesmo sentido FERNANDES, Francisco Liberal – O trabalho e o tempo..., pp. 271 e 343.

²⁰⁴ Interessante a posição, do já mencionado, Ac. TRC de 15/02/2021, Proc. 836/18.6T8GRD.C1, referindo-se claramente ao trabalho suplementar expressamente acordado ou sem oposição do empregador. Valendo-se aqui da lógica da prévia organização dos turnos e novos turnos «não padronizados autónomos» para ser considerado sem o acordo expresso do empregador: « [...] IV - Não existe em relação à retribuição do trabalho por turnos consagração legal ou convencional paralela à que existe relativamente à remuneração do trabalho suplementar no sentido de que só é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador – art. 268º/2 do CT/09». V. nota de rodapé n.º 94.

²⁰⁵ Sobre esta matéria, Ac. STJ 27/10/1999, Proc n.º 99S188, Rel. Almeida Deveza: «I - O esquema dos turnos postula horários de trabalho não uniformes ou de tal modo articulados que o termo do período de um trabalhador coincide com o início do de outro. II - Tal não implica o regime de trabalho suplementar, o que só se poderá verificar em face da ultrapassagem do horário, ou que o trabalhador tenha de trabalhar no próprio dia de descanso semanal arbitrado em substituição do Domingo.» [Consul. dia 15/08/2021]. Disponível em: <URL:<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/e3970427a0446cff80256c370032c603?OpenDocument>>.

²⁰⁶ MONTEIRO, Luís Miguel In MARTINEZ, Pedro Romano – *op. cit.*, p. 548, apela a um «próprio juízo de aferição do trabalhador».

fica excluído o trabalho suplementar motivado por acréscimo excepcional de actividade²⁰⁷.

Além do acréscimo remuneratório previsto no art. 268.º, o trabalho suplementar em determinadas situações confere o direito a um descanso compensatório. Antes da aprovação da Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho²⁰⁸, praticamente todas as situações de trabalho suplementar conduziam a um descanso compensatório remunerado. Com a entrada em vigor da Lei *supra* mencionada e as consequentes alterações ao Código do Trabalho, o trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar, em dia feriado ou em dia útil, mas sem colidir com o descanso diário, não confere direito a descanso compensatório (por força da revogação dos arts. 229.º n.º 1 e 2 e 230 n.º 2)²⁰⁹. Actualmente, nos termos do art. 229.º, apenas duas situações de trabalho suplementar dão direito a esse descanso compensatório: 1) o impeditivo do descanso diário (n.º 3); e 2) o prestado em dia de descanso semanal obrigatório (n.º 4).

Acontece que, relativamente ao trabalho por turnos, existe uma norma especial prevista no art. 230.º sob a epígrafe «*Regimes Especiais de Trabalho Suplementar*» n.º 1 que refere o seguinte: «*A prestação de trabalho suplementar, em dia descanso semanal obrigatório, que não exceda duas horas por motivo de falta imprevista de colega que devia ocupar o posto de trabalho do turno seguinte confere direito a descanso compensatório nos termos do n.º 3 do artigo anterior*».

²⁰⁷ MARECOS, Diogo Vaz – *op. cit.*, p. 653 esclarece que o «[...] n.º 3 deve ser conjugado com a alínea b) do n.º 2 do artigo 214.º, nos termos do qual, e em matéria de trabalho suplementar, o trabalhador só não terá direito a um período de descanso de, pelo menos onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalhos consecutivos quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar, por motivo de força maior, ou por ser indispensável para reparar ou prevenir prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou risco eminente. Ou seja, o trabalho suplementar que seja prestado que impeça o gozo do descanso diário não pode ter por motivação a empresa ter de fazer face ao acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador».

²⁰⁸ D.R. n.º 121, I.ª Série, de 25/06/2012, p. 3158-3169. Disp. em: <URL:<https://dre.pt/pesquisa/-/search/178501/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2023%2F2012%2C%20de+25+de+junho>>.

²⁰⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II*, pp. 455-456.

Num raciocínio *a contrario sensu*, sendo falta previsível do trabalhador do turno seguinte não se aplica o disposto no art. 230.º n.º 1. Assim, o âmbito de aplicação do art. 230.º n.º 1 é a realização de trabalho suplementar não superior a duas horas por falta imprevista do colega do turno seguinte quando isso acontece no dia de descanso semanal obrigatório do trabalhador substituto.

LIBERAL FERNANDES entende que a norma se refere ao descanso diário porque o dia de descanso semanal ainda não se iniciou²¹⁰ o que vai de encontro ao já referido na Subsecção 4.6.6 sobre o dia de descanso semanal só se iniciar às 00 horas do dia seguinte. A reflexão levantada por este Autor é pertinente dado que o dia de descanso semanal obrigatório só começa às 00h. O legislador parece ter esquecido que nem sempre o descanso do trabalhador por turnos inicia-se imediatamente após o término do turno (só na situação do turno terminar às 23h59m). Parecemos que, sem prejuízo do descanso do trabalhador por turnos, pretendeu-se criar um regime especial para salvaguardar a falta imprevista do trabalhador do turno seguinte ausente por um período não superior a duas horas. Regime este em benefício do empregador fazendo-o apenas retribuir o corresponde ao número de horas de trabalho suplementar relativamente ao horário de trabalho fixado (art. 230.º n.º 1 em conjugação com o art. 229.º n.º 3). Caso o trabalhador se mantenha por período superior a duas horas parecidos que se aplica a regra geral n.º 4 do art. 229.º, ou seja, o trabalhador tem direito ao equivalente a um dia completo de descanso compensatório. Só assim a norma faz sentido. A posição contrária significaria que o trabalhador, decorridas as duas horas, poderia abandonar o posto independentemente do motivo invocado para o trabalho suplementar (motivos de força maior). Se o legislador previu o art. 230.º n.º 1 provavelmente queria fazer uma distinção relativamente à regra do art. 229.º n.º 4²¹¹.

²¹⁰ Neste sentido, FERNANDES, Francisco Liberal – O tempo de trabalho..., p. 273 acrescentando ainda que: «*De qualquer modo, com a remissão para o art. 229.º n.º 3 [descanso diário], o próprio art. 230.º, n.º 1, acaba por corrigir esta formulação*». No mesmo sentido, FERNANDES, Francisco Liberal – O trabalho e o tempo..., p. 320.

²¹¹ FERNANDES, Francisco Liberal – O tempo de trabalho..., p. 273 tem a posição contrária: «*Se a permanência no posto de trabalho se prolongar para além de duas horas — trata-se de uma hipótese*

Contrariamente ao que pode parecer à primeira vista, o art. 230.º n.º 1 não prevê um dever de permanência durante as duas horas ou uma obrigação de abandonar o posto de trabalho ultrapassadas as duas horas. Deve ser avaliado casuisticamente²¹².

Em suma, o trabalhador por turnos que não preste trabalho suplementar não tem direito a descanso compensatório²¹³ com excepção do previsto para o trabalho normal prestado em dia feriado, que abordaremos de seguida.

5.3. O acréscimo remuneratório pelo trabalho por turnos (em especial o subsídio de turno e o trabalho normal em dia feriado)

5.3.1. Subsídio de turno

O Código do Trabalho não consagra qualquer norma sobre o pagamento de um acréscimo retributivo — subsídio de turno — caso se verifique uma sujeição ao trabalho por turnos²¹⁴. Assim, o subsídio de turno apenas pode ser devido se estiver previsto no contrato de trabalho ou em IRCT. O Código do Trabalho também não avança com a noção de subsídio de turno ou com as regras sobre o mesmo, ainda que seja fixado por uma das vias *supra* mencionadas.

Sucedo que, em 1977, já havia sido emitido, pelo Ministério do Trabalho, o Despacho Normativo n.º 182/77²¹⁵ que dispunha as regras e as condições de pagamento do

não enquadrável no art. 230.º, n.º 1 —, continua a ser de aplicar o n.º 3 do art. 229.º, uma vez que, como se disse anteriormente, a prestação tem lugar durante o período de descanso diário, cuja duração é de 11 horas» fazendo quase uma interpretação correctiva do preceito. No mesmo sentido, FERNANDES, Francisco Liberal – O trabalho e o tempo..., p. 320.

²¹² FERNANDES, Francisco Liberal – O tempo de trabalho..., p. 274 e FERNANDES, Francisco Liberal – O trabalho e o tempo..., pp. 320-321.

²¹³ FERNANDES, Francisco Liberal – O trabalho e o tempo..., p. 270.

²¹⁴ Ainda relativamente ao Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, diziam AGRIA, Fernanda; PINTO, M. Luísa – *op. cit.*, p. 83: «*O facto de o trabalho se fazer por turnos não dá direito a qualquer retribuição especial, simplesmente quando os turnos são feitos durante a noite há que aplicar-lhe a taxa do serviço nocturno.*»

²¹⁵ BTE n.º 29, I.ª Série, 8/8/77 e D.R. n.º 215, I.ª Série, 16/09/1977, pp. 2270-2271 Disp. em: <URL:<https://dre.pt/application/conteudo/285892>>.

subsídio de turno²¹⁶, nomeadamente fixado por via convencional ou por imposição administrativa. Certo é que este Despacho Normativo nunca foi expressamente revogado, havendo quem defenda a sua revogação expressa^{217 218} provavelmente pela incompatibilidade com as redacções mais recentes dos IRCT. O Despacho Normativo acaba por trazer alguns parâmetros com vista a criar uma doutrina de *conceito inequívoco* de subsídio de turno.

Nomeadamente, em síntese, estabelece o seguinte:

1. O subsídio de turno é uma forma especial de retribuição complementar²¹⁹ que visa compensar a penosidade inerente à prestação de trabalho quando se verifique o seguinte duplo condicionalismo:
 - a) Variação regular, entre as diferentes partes do dia — manhã, tarde e noite —, bem como dos períodos de descanso, com isto determinando alterações constantes e regulares do ritmo de vida dos trabalhadores;
 - b) Ocorrência regular, embora de forma e em medida diversas, durante o período nocturno (entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte).

²¹⁶ FERNANDES, Francisco Liberal – Comentário às leis de duração do trabalho..., p. 85 entendeu que este despacho não é um acto legislativo nos termos do art. 112.º n.º 1 da CRP e por isso não vincula nem parceiros sociais nem as partes de um contrato individual de trabalho e que apenas servia como critério orientador para os serviços de inspecção do trabalho.

²¹⁷ FEDERAÇÃO INTERSINDICAL DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, QUÍMICAS, ELÉCTRICAS, FARMACÊUTICA, CELULOSE, PAPEL, GRÁFICA, IMPRENSA, ENERGIA E MINAS – Carta Reivindicativa da Fiequimetal [Em linha], p. 9. [Consult. 26/06/2021]. Disp. em: <URL:<https://www.fiequimetal.pt/images/Noticias2017/20170712Encontro-CartaReivindicativa.pdf>>.

²¹⁸ CARVALHO, Catarina Oliveira de – Trabalho por turnos e descanso semanal..., p. 358 entende que «[...] o referido Despacho ministerial de 1978 que impunha limites à aprovação dos horários em regime de turnos já não existe».

²¹⁹ Sobre o subsídio de turno ser considerado como retribuição: LOPES, Sónia Kietzmann – Retribuição e outras atribuições patrimoniais In REIS, João Pena dos (coord.) - **Retribuição e outras atribuições patrimoniais**. CEJ, Maio 2013. p. 24 e ss. [Consult. 18/07/2021]. Disp. em: <URL: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno_Retribuicao.pdf>. e ainda FERNANDES, Francisco Liberal – Retribuição pelo trabalho prestado em regime de turnos..., p. 97 e ss.

2. O subsídio de turno apenas é devido enquanto o trabalhador executar a prestação de trabalho nas condições *supra* mencionadas.
3. Não é devido subsídio de turno:
 - a) Quando a prestação ocorre regularmente e permanente de trabalho nocturno (falta a variabilidade constante do momento da prestação) — os chamados «turnos fixos nocturnos»;
 - b) Quando a prestação não ocorre em período nocturno nem variabilidade de horário de trabalho — os chamados «turnos fixos diurnos».
4. É necessário adequar, dentro do regime de turnos, a medida da retribuição à situação do trabalho efectivamente prestado, na proporção do número de alternâncias verificadas no período considerado. O subsídio de turno apenas é devido a quem esteja sujeito a três ou dois turnos (ciclo completo) e a três ou duas variantes de horário de trabalho.
5. Se os trabalhadores, ainda que sujeito a regimes de turnos, mas que, por períodos intercalares, deixem a estar sujeitos ao mesmo regime, não têm direito ao subsídio de turno. O período intercalar é aquele que no seu início e no seu termo não tem qualquer conexão com a alternância de turno.
6. Conclui que apenas têm direito ao subsídio de turno, no montante constante da norma que o consagre, os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias e em cumulação:
 - a) Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);
 - b) Com um número de variações de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio considerado.
 - c) Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua), mas que, em períodos intercalares, deixem de estar afectos a esse regime, não têm direito ao subsídio de turno em tais períodos.

Quando o este Despacho foi aprovado também não existia obrigatoriedade no pagamento do subsídio de turno, mas estas regras ajudaram a *obviar pagamentos indevidos e realizar tratamento de justiça absoluta e relativa* no respectivo pagamento conforme consta do seu Preâmbulo. Este Despacho delimitava de forma objectiva e ponderada quem tinha direito caso estivesse previsto. Assim, ainda em 1977, mesmo não havendo obrigatoriedade no pagamento do subsídio de turno pela legislação e atribuindo-se plena competência aos IRCT e a outros instrumentos administrativos, ainda assim, houve necessidade harmonizar regras e criar um conceito único. Não havendo revogação expressa, este despacho é plenamente aplicável pelo menos quanto aos IRCT e respectivas portarias de extensão. A pouca jurisprudência que existe sobre esta questão é divergente^{220 221}.

A atribuição do subsídio de turno por decorrência de IRCT pode variar muito (as condições de atribuição, o âmbito, que penosidade que visa compensar, se os turnos fixos ou rotativos estão abrangidos, se o montante é fixo ou fica dependente do número de variações de horário). Sendo fixado em contrato de trabalho, são duas as possibilidades: 1) o contrato de trabalho consagra claramente o âmbito e as condições de atribuição; ou 2) caberá ao aplicador da lei fazer a interpretação do conceito de subsídio de turno dentro do sistema jurídico se surgir alguma dúvida ou lacuna.

²²⁰ No sentido de afastar a aplicação deste despacho: Ac. TRP 04/12/2000, Proc. 0040948, Rel. César Teles, no seu sumário esclareceu que «*A Portaria para as IPSS (Instituição Particular de Solidariedade Social), publicada no Boletim do Trabalho e Emprego n.31, de 22 de Agosto de 1985, que regulamenta o trabalho por turnos, revogou o Despacho Normativo n.182/77, no Boletim do Trabalho e Emprego n.29, de 8 de Agosto de 1977, que regulava anteriormente tal matéria. II - Assim, o trabalhador que prestava um horário de trabalho em regime de turnos rotativos, dois turnos, sendo um deles parcialmente nocturno, tem direito a uma retribuição correspondente a 15% da retribuição mensal. a esse título.*» [Consult. 25/06/2021]. Disp. em: <URL:<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/8b9dd7a8c24f4ebc802569f4003912f9?OpenDocument>>.

²²¹ No sentido de o despacho ser ainda aplicável o Ac. TRE 26/09/2006, Proc. 1438/05-3, Rel. Baptista Coelho, refere no seu dispositivo: «*E estão igualmente satisfeitas as exigências impostas no Despacho Normativo n.º 182/77, de 30/7/1977 (publicado no BTE, 1.ª série, n.º 29, de 8/8/1977), para reconhecimento do direito ao subsídio de turno, e que neste domínio não representa qualquer afastamento das normas do CCT em causa.*» [Consult. 17/08/2021] Disp. em: <URL:<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/604aa4aaaa3878ad80257de100574924>>.

Se o subsídio de turno ficar dependente da fixação em IRCT pode não abranger todos os trabalhadores, nomeadamente:

- a) Na ausência de Portaria de extensão, nos termos do art. 514.º que estenda os efeitos da Convenção Colectiva ou Decisão Arbitral;
- b) Exercício do direito de oposição à portaria de extensão, nos termos do art. 516.º n.º 3.
- c) Ou ainda ocorra a cessação da Convenção Colectiva que o fixar (ainda que salvaguardados os direitos adquiridos não abrangerá os “novos” trabalhadores), nos termos do art. 502.º.

Considera-se ainda que havendo pagamento de subsídio de turno está incluído o acréscimo devido pelo trabalho nocturno^{222 223}.

Muitas vezes, a falta de consagração do subsídio de turno resulta do entendimento de que será matéria a definir por via da concertação social e da contratação colectiva. Assim, na falta de disposição legal, caberá aos IRCT ou às partes acordarem entre si no contrato de trabalho quer as condições de atribuição do subsídio de turno quer os montantes a liquidar.

Por fim, cumpre dizer que a penosidade do trabalho aos Domingos está incluída no subsídio de turnos. Isto significa que, o trabalho prestado ao Domingo não confere qualquer compensação adicional, salvo se outra coisa resultar de IRCT. A única maneira do trabalho ao Domingo dar direito a compensação retributiva adicional será

²²² XAVIER, Bernardo Lobo – Manual de Direito do Trabalho, p. 554 no sentido do subsídio de turno, por vezes, absorver o acréscimo pelo trabalho nocturno e MONTEIRO, Luís Miguel In MARTINEZ, Pedro Romano [et al.] – *op. cit.*, p. 560 e FERNANDES, António Monteiro – Direito do Trabalho, p. 533. No sentido de, habitualmente, as convenções colectivas aplicáveis declararem expressamente incluído no subsídio de turno.

²²³ FIDALGO, Vítor Palmela – *op. cit.*, p. 175 tem uma posição diferente: «*Este subsídio de turno não deverá ser prejudicado pelo subsídio por trabalho nocturno a que o trabalhador tenha direito, pelo facto de o trabalho por turno cair em período de trabalho nocturno. Os dois serão independentes, sendo a sua ratio diferenciada. De resto, caso surjam dúvidas sobre a qualificação legal do subsídio quando a atividade é prestada em regime nocturno e sujeita a turnos, dado o vazio legal, deverá presumir-se que o mesmo é respeitante ao subsídio nocturno*». [Sublinhado é o Itálico do Autor]

se na respectiva escala (previamente fixada) constasse como dia de descanso semanal e o trabalhador tiver de trabalhar nesse dia.

5.3.2. Trabalho normal em dia feriado (em empresa não obrigada a suspender funcionamento nesse dia)

Não trabalhar em dia feriado não é um direito do trabalhador ou do empregador, mas sim uma imposição legal²²⁴. Habitualmente, neste dia o trabalhador está dispensado de ir trabalhar e não perde a sua retribuição nem tem de compensar noutro dia com trabalho suplementar conforme dispõe o art. 269.º n.º 1.

Se por algum motivo o empregador necessita que o trabalhador exerça funções em dia feriado é obrigado a pagar o acréscimo do trabalho suplementar, nos termos do art. 268.º n.º 1, alínea b). Ainda assim, certas empresas não estão obrigadas a encerrar em dia de feriado podendo assim ter trabalhadores ao seu serviço nesses dias²²⁵. Para estes trabalhadores é um dia normal de trabalho porque resulta da sua escala de trabalho.

Assim, o trabalho prestado em feriado ainda que seja considerado dia normal de trabalho, em determinadas empresas não obrigadas a encerrar nesses dias, confere ao trabalhador por turnos o direito a um descanso compensatório com duração de metade das horas, a gozar nos próximos três dias ou um acréscimo de 50% da retribuição,

²²⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – Tratado de Direito do Trabalho, Parte II..., p. 465 e invocando razões de ordem pública p. 466, FERNANDES, Francisco Liberal – Retribuição pelo trabalho prestado em regime de turnos..., p. 95.

²²⁵ No sentido de excluir as grandes superfícies comerciais da aplicação deste regime situando-o no trabalho suplementar Ac. STJ 02/02/2006, Proc. 05S3225, Rel. Fernandes Cadilha «[...] II - A possibilidade de se organizarem horários de trabalho de forma a abrangerem sete dias na semana, como decorrência do regime de funcionamento das grandes superfícies comerciais, não obsta a que se deva considerar como trabalho suplementar o trabalho prestado em dia feriado, em que, por determinação legal, o trabalhador se encontra desobrigado da prestação laboral; [...]». [Consul. 18/08/2021]. Disp. em: <URL:<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/162d901ae7e2b9118025711f00515e26?OpenDocument>>.

cabendo a escolha ao empregador, nos termos do art. 269.º n.º 2²²⁶. Quanto a este acréscimo, MONTEIRO FERNANDES refere que apenas aparentemente existe uma equiparação porque este trabalhador apenas recebe um acréscimo 0,5 [relativamente à retribuição normal] enquanto os restantes trabalhadores recebem um acréscimo de 1,5²²⁷.

Por sua vez, JOANA VASCONCELOS entende que o art. 269.º n.º 2 não se aplica se ao trabalhador por turnos que já recebe o subsídio de turno²²⁸. Este entendimento surge porque efectivamente não havendo um conceito de subsídio de turno no Código do Trabalho a tendência é considerar que este abrange todos os acréscimos retributivos que seriam devidos pela maior penosidade. Porém, temos alguma dificuldade em acompanhar esta posição. Seguindo de perto o argumento de LIBERAL FERNANDES: o trabalho em regime de turnos rotativos prestado nos dias feriados e de descanso semanal é duplamente penoso: além da *penosidade habitual* (laborar em diferentes períodos do dia) tem lugar fora do horário normal e a sua execução envolve um sacrifício adicional (*penosidade suplementar*)²²⁹. Acrescenta ainda LIBERAL FERNANDES ainda que se referindo ao cálculo da prestação: «*Não pode, pois, falar-se aqui em duplicação de pagamentos. Outra seria a resposta se o subsídio de turno já compreendesse o trabalho realizado nesses dias e não apenas os múltiplos incomoda que crescem ao trabalho prestado segundo aquela forma de*

²²⁶ FERNANDES, Francisco Liberal – Retribuição pelo trabalho prestado em regime de turnos, p. 100.

²²⁷ FERNANDES, António Monteiro – Direito do Trabalho, pp. 563-564.

²²⁸ VASCONCELOS, Joana, In MARTINEZ, Pedro Romano [et al.] – Código do Trabalho Anotado, p. 655.

²²⁹ Também neste sentido ainda que relativamente à Administração Pública: Ac. TCAN 29/11/2019, Proc. 739/09.5BEVIS, Rel. Rogério Martins: «[...] o subsídio de turno percebido pelos representados não afeta o direito ao acréscimo remuneratório pela prestação de trabalho em dias feriados, na medida em que estamos perante, situações jurídicas diferentes da prestação de trabalho por turnos e em dias feriados, as quais, obviamente, devem ser compensadas distinta e cumulativamente não podendo assim o Tribunal recorrer a uma interpretação extensiva das normas legais sobre os referidos dispositivos legais, para retirar direitos aos trabalhadores, devendo antes ter um entendimento diferente.» [Consult. 18/08/2021]. Disp. em:

<URL:<http://www.dgsi.pt/jtcn.nsf/89d1c0288c2dd49c802575c8003279c7/d7d2c04c76f8e6b3802584c700503e7d?OpenDocument>>.

*organização [...] tal como os restantes, os trabalhadores por turnos conservam o direito aos feriados e ao descanso complementar».*²³⁰ [Sublinhado é o Itálico do Autor]

O subsídio de turno não pode ser “um saco sem fundo” onde caem todos os acréscimos retributivos a que o trabalhador teria direito não fosse o subsídio de turno. A situação será distinta se do contrato de trabalho resultar que o subsídio de turno já incluí a penosidade decorrente do trabalho normal prestado em dia feriado²³¹ (semelhante à lógica utilizada na alínea c) do n.º 3 do art. 266.º).

²³⁰ FERNANDES, Francisco Liberal – Retribuição pelo trabalho prestado em regime de turnos..., p. 101.

²³¹ FERNANDES, Francisco Liberal – Cálculo da retribuição pelo trabalho prestado em dia feriado em regime de turnos. **Questões Laborais**. Coimbra : Coimbra Editora. 9:19 (2002), p. 112.

6. Modificação das condições de trabalho (sujeição a turnos ou mudança para um horário normal)

O empregador tem o poder de direcção e pode determinar qual o horário de trabalho que considera mais adequado às suas finalidades económicas. Tal escolha nunca se pode fundar em motivos subjectivos, caprichosos ou arbitrários²³².

Sobre esta temática o art. 217.º dispõe essencialmente que a alteração tem de ser cumprir os requisitos previstos do art. 212.º (art. 217.º n.º 1); os trabalhadores devem ser consultados (nem que seja por intermédio das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores); a mudança deve ser afixada com uma antecedência de 7 a 3 dias dependendo da dimensão da empresa (art. 217.º n.º 2 parte final em conjugação com o art. 100.º n.º 1). O n.º 3 dispõe um regime menos exigente, sem aviso prévio, quando se refere a uma mudança temporária do horário que não exceda uma semana devendo ainda assim serem consultadas as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e não pode ocorrer mais de 3 vezes por ano. Por fim, estabelece o n.º 4 deste art. 217.º algo muito importante: «*Não pode ser unilateralmente alterado o horário estipulado individualmente.*»²³³

Chegando a este ponto, como encaixar aqui o trabalho por turnos? Poderá o empregador alterar (de e para) o regime do trabalho por turnos ao abrigo do poder de direcção? Bastando que cumpra os requisitos do art. 217.º, nomeadamente a consulta das estruturas representativas dos trabalhadores e que seja respeitada a antecedência prevista no n.º 3? Não será um contrato de trabalho em regime de turnos combinado previamente e individualmente com aquele trabalhador e por isso caí na excepção do n.º 4 do art. 217.º e não podendo assim ser alterado?

²³² CARCELÉN GARCÍA, Javier – *op. cit.*, p. 156.

²³³ MARTINS, Alcides – *op. cit.*, p. 202 refere «*O horário individualmente acordado, previsto [previsto] no n.º 4, será aquele que se distingue do horário estabelecido para a generalidade dos trabalhadores e resultou de certa particularidade do interesse de alguma ou de ambas as partes.*».

Sucedem que, a questão da aplicação do regime geral de alteração do horário de trabalho deste art. 217.º ao regime de trabalho por turnos tem de ser utilizado com cautela pois não consagra expressamente o trabalho por turnos.

A mudança de/para regime de turnos é muito mais do que uma mera alteração de horário de trabalho. Até arriscaríamos a dizer que este art. 217.º foi pensado para alterações de horário de trabalho mais benignas (mudança da hora de entrada ou de saída, alteração do intervalo de descanso ou distribuição do período normal de trabalho de forma distinta pela semana de trabalho).

O trabalho por turnos (principalmente turnos rotativos) é uma situação mais gravosa para o trabalhador pois pode implicar a uma distribuição bastante irregular (e inconstante) dos horários de trabalho e dos descansos semanais e diários do trabalhador e provavelmente esta disposição do art. 217.º não foi directamente pensada para esta situação.

Conclui-se, esta disposição não é suficiente, por si, só para resolver a problemática da mudança da prestação de trabalho de/para regime por turnos²³⁴.

Assim, para responder a esta questão (com a profundidade que ela merece) partiremos de dois pressupostos:

- 1) Que a modalidade de organização do tempo de trabalho é um dos elementos essenciais do contrato de trabalho e o trabalhador teve de dar no seu início o seu assentimento. Se aceita (ou não) um determinado regime de organização do seu tempo de trabalho quando se vinculou; e
- 2) Logo qualquer mudança deste regime posteriormente tem de ser encarada como uma mudança radical na relação laboral contratada, ou clarificando

²³⁴ Em sentido contrário, FERNANDES, Francisco Liberal – O tempo de trabalho..., p. 197 defende: «Embora o art. 221º não lhe faça qualquer menção, não vemos qualquer razão de natureza jurídica para que não seja aplicado ao trabalho por turnos o regime geral sobre a fixação e alteração do horário de trabalho, tanto mais que as normas relativas a esta matéria não prevêm qualquer derrogação especial nesse sentido». FERNANDES, Francisco Liberal – O trabalho e o tempo..., p. 270.

melhor é uma «alteração substancial do tempo de trabalho dos trabalhadores envolvidos»²³⁵ e por isso deve ser analisada com cautela.

Considerando estes dois pressupostos, apesar de não estar prevista em nenhuma disposição legal da Subsecção V, Secção III, Capítulo II, Título II, Livro I (Trabalho por turnos — arts. 220.º a 222.º), «a sujeição do trabalhador ao regime de turnos carece, em princípio, do seu acordo quer seja determinada no início do contrato, quer seja determinada posteriormente».²³⁶ Quando a mudança para o regime por turnos ocorre durante a execução do contrato de trabalho estamos perante uma modificação substancial do contrato de trabalho^{237 238}. Nesta situação faz sentido que o trabalhador tenha de dar seu assentimento. A aceitação da prestação de trabalho pelo trabalhador em turnos assenta sobretudo em motivos económicos²³⁹.

Uma vez que, a doutrina e a jurisprudência têm tratado a questão de forma distinta consoante a mudança é de ou para o regime de turnos, importa fazer a distinção de ambas as situações.

²³⁵ MONTEIRO, Luís Miguel In MARTINEZ, Pedro Romano [et al.] – *op. cit.*, p. 559.

²³⁶ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito do Trabalho: Parte II...*, p. 443.

²³⁷ *Ibidem*, p. 443.

²³⁸ Em Espanha, o *Estatuto de los Trabajadores* (última versão introduzida pelo *Real Decreto Legislativo 2/2015*, de 23 de outubro) considera no seu art. 41.º «Modificações substanciais das condições de trabalho: 1. A direcção da empresa pode acordar modificações substanciais das condições de trabalho quando existam comprovadas razões económicas, técnicas, organizativas e de produção. Consideram-se como tais as que estão relacionadas com a competitividade, produtividade e organização técnica do trabalho da empresa. Serão consideradas modificações substanciais das condições de trabalho, entre outras, as que afectem as seguintes matérias: a) Jornada de trabalho. b) Horário e distribuição do tempo de trabalho. c) Regime de trabalho por turnos. [...] [Tradução nossa]»

²³⁹ FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS QUÍMICA E FARMACÊUTICA DE PORTUGAL – **Trabalho por turnos e suas consequências**, Lisboa : Editorial Minerva, 1979?, p. 32: «[...] O obstáculo financeiro é importante: – No caso dos novos trabalhadores por turnos: no curto prazo – o aumento de salário é mais importante. – No caso dos antigos trabalhadores por turnos: a longo prazo, as diminuições de retribuição por motivos de regresso ao horário normal, são importantes.»

6.1. Mudança de um horário normal para o trabalho por turnos

Na mudança de um horário normal para o regime de turnos (fixos ou rotativos), a doutrina em geral entende que a mudança é uma modificação substancial da relação laboral e por isso está sempre sujeita ao acordo do trabalhador²⁴⁰.

PALMA RAMALHO pertence ao grupo dos Autores que exige o assentimento do trabalhador, porém excepcionalmente considera que: « [...] *a instituição unilateral do regime de turnos, que resulte de uma modificação objectiva no modo de organização da empresa, do serviço ou do estabelecimento e que afecte o conjunto dos trabalhadores que aí prestam a sua actividade, não deve poder ser inviabilizada pela oposição de um ou mais trabalhadores individualizados, sendo razoável, neste tipo de casos, dispensar o acordo dos trabalhadores em nome da regra geral segundo a qual a determinação do horário de trabalho compete ao empregador – esta solução projecta, obviamente, o princípio laboral geral da prevalência dos interesses de gestão [...]* ²⁴¹».

LIBERAL FERNANDES também entende que a oposição (não aceitação) do trabalhador não invalida a sua implementação pelo empregador quando fundada em motivos objectivos, salvo se consubstanciar abuso de direito²⁴².

Se não estiver de acordo, ao trabalhador resta invocar a resolução com justa causa por modificação substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador, nos termos do art. 394.º, n.º 1 e n.º 3, alínea b), sem prejuízo de, em alternativa, poder impugnar a decisão judicialmente se achar que a decisão não se fundamenta em critérios objectivos ou económicos.

²⁴⁰ PALMA, Maria do Rosário Palma – Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, 2019. p. 443, FERNANDES, Francisco Liberal - O tempo de trabalho..., p. 199 e FERNANDES, Francisco Liberal – O tempo e o trabalho..., p. 272.

²⁴¹ PALMA, Maria do Rosário Palma – Tratado de Direito do Trabalho, Parte II, p. 444.

²⁴² FERNANDES, Francisco Liberal – O tempo de trabalho..., p. 199 e FERNANDES, Francisco Liberal – O trabalho e o tempo..., p. 272.

Assim, quando operada em condições objectivas lícitas, o trabalhador não consegue invalidar ou impedir a implementação do regime por turnos pelo empregador²⁴³, mas tem fundamento para resolver com justa causa o seu contrato de trabalho, com direito a compensação²⁴⁴, nos termos do art. 396.º.

A mudança dos trabalhadores para um regime de trabalho por turnos quando não abranja a totalidade dos trabalhadores deverá ser o mais universal e genérica possível. Significa isto que o empregador deverá evitar mudar os trabalhadores para um regime por turnos com base em critérios subjectivos e discriminatórios (escolhendo alguns trabalhadores em detrimento de outros e com base em afinidades, ou até, como «punição» para determinados trabalhadores ou para acelerar a sua denúncia do contrato de trabalho²⁴⁵). Com o uso de critérios subjectivos, o empregador corre o risco de ser acusado da prática de assédio moral ou discriminação pelo trabalhador visado. Uma alteração nestes termos também pode configurar a situação de abuso de direito²⁴⁶.

Especialmente, no caso de trabalhador portador de deficiência e a sujeição ao regime de trabalho por turnos encontra-se prevista no art. 64.º do Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de Outubro, que dispõe o seguinte: «A prestação de trabalho em regime de

²⁴³ A mudança pode ser a supressão ou aumento de turnos ou então a mudança de turnos rotativos para turnos fixos e vice-versa. Nestas situações, se a decisão do empregador se baseou em motivos económicos e empresariais pode alterar o regime de turnos sem consentimento do trabalhador. Se o regime específico dos turnos (tipo de turnos a exercer) tiver sido acordado individualmente com o trabalhador necessita do consentimento deste último.

²⁴⁴ Em sentido favorável FERNANDES, Francisco Liberal – O tempo de trabalho, p. 199, FERNANDES, Francisco Liberal – O trabalho e o tempo..., p. 272. Em sentido contrário, RAMALHO, Maria do Rosário – Tratado de Direito do Trabalho: Parte II..., p. 999 e MARECOS, Diogo Vaz – op. cit., numa interpretação do n.º 1 art. 396.º *a contrario*. p. 625.

²⁴⁵ FERNANDES, Francisco Liberal – O tempo de trabalho..., p. 199, chega a referir que podemos estar perante um abuso de direito, nos termos do art. 334.º do Código Civil, em tal hipótese a modificação será nula.

²⁴⁶ Admitindo o abuso de direito mas sem explicar em que circunstâncias: FIDALGO, Vítor Palmela – op. cit., p. 174. e relativamente à mudança de horário (regime geral – art. 217.º) ser considerado abuso de direito. FERNANDES, Francisco Liberal – O tempo de trabalho..., pp. 171 e 174. MARECOS, Diogo Vaz – op. cit., p. 623.

*turnos depende sempre da aceitação prévia do trabalhador e de parecer favorável da equipa técnica de reabilitação».*²⁴⁷

6.2. Mudança do regime de turnos para um horário normal

A jurisprudência²⁴⁸ e a doutrina²⁴⁹ entendem que a mudança de regime de trabalho por turnos para um regime normal não carece do consentimento do trabalhador. Até porque, do ponto de vista do trabalhador, um horário normal será mais vantajoso para protecção da sua saúde e segurança e dos seus interesses extra laborais²⁵⁰. A única excepção será se ficar demonstrado que o contrato de trabalho foi celebrado pelo trabalhador sob a condição de que o trabalho iria ser exercido em regime de trabalho por turnos (o que vai de encontro ao que se encontra previsto no art. 217.º n.º 4: «*o horário individualmente acordado*»). Ou seja, se um dos elementos essenciais daquele contrato de trabalho celebrado for a prestação do trabalho em regime de turnos²⁵¹, ou seja, que aquela circunstância (trabalhar por turnos) tenha sido um elemento pertinente para a formação da vontade do trabalhador²⁵² em vincular-se perante o empregador. Nesse caso, o trabalhador não perde o direito ao subsídio de

²⁴⁷ Publicado no DR, 1.ª Série, n.º 197, de 12 de Outubro, p. 7493. [Consult. 07/07/2021]. Disp. em: <URL:<https://dre.pt/application/dir/pdf1s/2009/10/19700/0748207497.pdf>>.

²⁴⁸ Ac. STJ 17/01/2007, Proc. 06S2188, Rel. Sousa Peixoto e Ac. TRL 30/01/2019, Proc. 2576/18.7T8LSB.L1-4, Rel. Manuela Fialho [Consult. 25/07/2021]. Disp. em: <URL:<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/bf4c3d50c5ce6dea8025726f0051bb35?OpenDocument>> e <URL:<http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/ae584d92bcc071be8025839a00384561?OpenDocument>>.

²⁴⁹ MONTEIRO, Luís Miguel In MARTINEZ, Pedro Romano [et al.] – *op. cit.*, pp. 559-560.

²⁵⁰ Neste sentido, FERNANDES, Francisco Liberal – O tempo de trabalho..., p. 200, FERNANDES, Francisco Liberal – O trabalho e o tempo..., p. 272, FIDALGO, Vítor Palmela – Trabalho a tempo parcial..., p. 174-175.

²⁵¹ FIDALGO, Vítor Palmela – *op. cit.*, p. 174. invoca aqui, com alguma razão, o princípio do *Pactum sum servanda*.

²⁵² MONTEIRO, Luís Miguel In MARTINEZ, Pedro Romano [et al.] – *op. cit.*, p. 559.

turno ainda que passe para o horário normal²⁵³. A prova deste requisito cabe ao trabalhador visado, o que pode ser difícil de demonstrar no caso concreto.

Habitualmente, o trabalhador não vai aceitar a sujeição a turnos sem a fixação do correspondente subsídio de turno. Frequentemente, os trabalhadores recusam mudar para um regime normal porque não querem perder o subsídio de turno que poderá corresponder a uma importante parcela da sua retribuição²⁵⁴.

Aliás, a jurisprudência entende que deixando o trabalhador o regime de turnos perde também o direito ao subsídio de turno, não estando abrangido pelo princípio da irreduzibilidade da retribuição²⁵⁵. Não se considera que a perda do subsídio de turno possa servir como critério para impedir o regresso ao horário normal.

²⁵³ Neste sentido, FERNANDES, Francisco Liberal – O tempo de trabalho..., p. 200 e FERNANDES, Francisco Liberal – O trabalho e o tempo..., p. 272.

²⁵⁴ Ac. STJ 23/06/2010, Proc. 303/07.3TTVFX.L1.S1, Rel. Sousa Peixoto, excluí claramente da noção de retribuição base, a prestação paga (com carácter de regularidade e periodicamente) a trabalhadores em regime de turnos (apelidada aqui de «prémio nocturno rotativo») mencionando que, nesta situação, esse “prémio” nada tinha a ver com o número de horas de trabalho que os trabalhadores se haviam obrigado a prestar ao empregador (os trabalhadores não haviam sido expressamente contratados para trabalharem no regime de turnos). Esse pagamento estava associado à maior penosidade a que os trabalhadores estavam sujeitos pelo trabalho ser prestado em regime de turnos rotativos, ou seja, dependia das condições específicas em que o trabalho era prestado. Concluindo que: *«Admite-se que o prémio que era pago aos autores, por eles trabalharem em regime de turnos rotativos, pudesse ser considerado parte integrante da sua retribuição base, caso se tivesse provado que eles tinham sido expressamente contratados para trabalharem naquele regime de turnos, uma vez que, nesse caso, o horário de trabalho deixava de poder ser unilateralmente alterado pela entidade empregadora, por ter sido objecto de convenção expressa entre as partes»*. [Sublinhado nosso]. [Consult. 08/07/2021]. Disp. em: <URL:<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/cf26baf73f92ee63802577500034a03d?OpenDocument>>.

²⁵⁵ Ac. TRP 14/04/2008, Proc. 0746044, Rel. Paula Carvalho, refere: *«O princípio da irreduzibilidade da retribuição, contido no art. 122º al. d) do Código do Trabalho, respeita tão só à retribuição estrita, não incluindo as parcelas correspondentes a maior esforço ou penosidade do trabalho ou a situações de desempenho específicas [...], ou a maior trabalho [...] a prestação de trabalho suplementar), ou à prestação de trabalho em condições mais onerosas, em quantidade ou esforço (caso do trabalho por turnos), o mesmo sucedendo com as prestações decorrentes de factos relacionados com a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento não esteja antecipadamente garantido»*. [Sublinhado nosso]. [Consult. 07/07/2021]. Disp. em: <URL:<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/-/07D61A6B3455EEC28025743900330693>>.

7. Será o trabalho por turnos uma mera organização do tempo de trabalho inserida no tempo de trabalho?

Aparentemente, o trabalho por turnos é tratado como algo muito simples: uma forma de organização do tempo de trabalho na qual o trabalhador exerce as suas funções por turnos e com algumas regras específicas (arts. 220.º a 222.º). Na LCTFP, o trabalho por turnos é tratado como uma modalidade de horário de trabalho com regras específicas. Em Espanha, não obstante a referência ao trabalho por turnos, como já vimos, no *Estatuto de los Trabajadores* também consta ainda uma regra específica no art. 19.º da *Sección 5.ª Trabajos en determinadas condiciones específicas - Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo*²⁵⁶, reconhecendo que tem especificidades. No CT/2003, o trabalho a tempo parcial era tratado sistematicamente como forma de organização do tempo de trabalho. No Código do Trabalho actual foi “promovido” a modalidade de trabalho. Logo, não podemos deixar que a mera sistematização dentro da temática do tempo de trabalho sirva para tratar o trabalho por turnos como algo secundarizado relativamente ao “grande” tema: o tempo de trabalho.

Os conceitos da temática do tempo de trabalho são importantes e contêm em si as ideias-chave para definir o alcance do trabalho por turnos. Por sua vez, as Directivas do Direito da União Europeia sobre o tempo de trabalho terão sempre influência no trabalho por turnos. Mas o trabalho por turnos levanta questões que nem sempre o regime do tempo de trabalho consegue responder prontamente (porque não foi pensado para as suas especificidades).

²⁵⁶ Publicado no BOE n.º 230, de 26/09/1995. [Consult. 20/08/2021]. Disp. na sua versão actualizada em: <URL:<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-21346>>.

Na matéria do tempo de trabalho «*manifestam-se os interesses contrapostos dos trabalhadores e dos empresários: os primeiros pretendem a redução do tempo de trabalho, enquanto os segundos aspiram à sua manutenção.*»²⁵⁷

Manifestam-se equilíbrios quase contrapostos e nem sempre fáceis de conciliar ou promover uma concordância prática: uma total restrição ou grande limitação do trabalho por turnos implicaria para o empregador uma grande dificuldade em desenvolver a sua actividade profissional, mas o trabalhador também não tem de “pagar esse preço” com a sua saúde e bem-estar pessoal apenas porque o Empregador tem legitimidade na prossecução das suas finalidades.

O trabalhador por turnos não só fica sujeito a horários distintos, mas deve «*modificar radicalmente o seu modo de vida, o que precisamente causa rigidez e intempestividade daqueles [horários] o que contraria a ideia de flexibilidade em voga nesta matéria; daí que se diga que o trabalhador por turnos é obrigado a viver a contratempo no sentido mais amplo da expressão.*»²⁵⁸

Podemos dizer essencialmente que no trabalho por turnos rotativos: o período normal de trabalho é fixo, o período de funcionamento é fixo, mas o horário de trabalho é móvel e tem de encaixar dentro do período de funcionamento. Por sua vez, os descansos podem ser móveis ou fixos. Já no trabalho por turnos fixos a lógica é quase a mesma com a excepção do horário de trabalho é sempre o mesmo.

Mais, nem todo o trabalho por turnos é trabalho nocturno e nem sempre a especial penosidade decorre apenas da prestação do trabalho nocturno. Ser um trabalhador por turnos é diferente de ser um trabalhador nocturno. Efectivamente a prestação de trabalho nocturno agrava consideravelmente as condições de trabalho do trabalhador por turnos, mas esta última circunstância (do trabalho por turnos ser quase sempre configurar também trabalho nocturno) não pode ser uma desculpa para apenas

²⁵⁷ CORDEIRO, António Menezes – *op. cit.*, p. 507.

²⁵⁸ A tradução é nossa: GARCÍA GOMBAU, Jesús – *op. cit.*, p. 345.

conferir uma protecção indirecta ao trabalhador por turnos. Assim, a sua posição apenas ficará salva-guarda por via indirecta na decorrência da protecção conferida por lei ao trabalhador nocturno.

Os feriados são uma imposição legal e os trabalhadores por turnos merecem um tratamento semelhante aos outros trabalhadores. Os dias fins-de-semana são dias importantes para a família e para a vida social e um trabalhador não deve ser excluído quase totalmente de os ter só porque trabalha por turnos.

O legislador reconhece a sua especial penosidade do trabalho por turnos, mas não lhe confere a devida protecção jurídica. Como refere VÍTOR FIDALGO: «*Se nos debruçarmos sobre o regime de trabalho por turnos no direito português, chegamos à conclusão que o mesmo sofre de desconformidade de índole jurídica. Com efeito, o regime da atividade laboral por turnos parece constituir uma ilha isolada de toda a realidade jurídica do direito laboral português. Não obstante a lei compensar os trabalhadores em diversas situações pela penosidade das circunstâncias, como é o trabalho noturno, a inatividade do trabalho intermitente, e a precariedade [precariedade] do contrato a termo resolutivo; no caso do trabalho por turno, o legislador parece ignorar, por completo, a realidade jurídica e social, não contemplando um subsídio de turno*».²⁵⁹ [Sublinhado é o Itálico do Autor]. Muitos regimes considerados penosos são devidamente remunerados: a isenção do horário de trabalho, o trabalho nocturno ou o trabalho suplementar. Não se compreende a falta de fixação do mesmo subsídio, pelo menos, no trabalho por turnos mais penoso: turnos rotativos com as três variações de horário de trabalho. Acrescenta ainda VÍTOR FIDALGO²⁶⁰ referindo ao regime previsto nos arts. 220.º a 222.º: «*Apesar de bem-intencionadas, estas normas carecem de densificação legal contribuindo, contudo, para alertar o empregador e o aplicador da lei da delicada posição em que*

²⁵⁹ FIDALGO, Vítor Palmela – *op. cit.*, p. 175.

²⁶⁰ *Ibidem*, p. 171.

se encontra o trabalhador por turnos, especialmente em termos de segurança e saúde no trabalho».

Entendemos que o trabalho por turnos não é só uma mera organização do tempo de trabalho, mas sim uma organização do tempo de trabalho com características próprias e uma especial penosidade para quem a executa com regularidade. Porém, não se justifica alterar a sistematização dentro do Código do Trabalho ou criar um regime especial avulso (bem sabemos os problemas que decorrem da legislação avulsa, por exemplo, o regime jurídico do contrato de serviço doméstico — Decreto-Lei n.º 235/92, 24 de Outubro — que ainda hoje surge a dúvida se continua a ser regime *especialíssimo* ou se está meramente desactualizado perante a protecção actualmente conferida pelo Código do Trabalho). Ainda assim, entendemos que o regime do trabalho por turnos merece uma maior concretização normativa.

Por outro lado, um dos argumentos que tem sido usado para justificar a falta de concretização normativa do regime do trabalho por turnos é o papel da concertação social e da contratação colectiva para debater tais matérias, ou seja, as entidades do sector devem debater com o Governo e posteriormente essa matéria constará de IRCT. Sucede que nem sempre os IRCT não resolvem todas as questões²⁶¹.

Assim, como é possível reconhecer-se a especial penosidade do trabalho por turnos e não lhe conferir uma maior protecção ficando sempre dependente da concertação social e da respectiva regulação em IRCT?

Não se ignora o papel importante da contratação colectiva nesta temática. Mas a contratação colectiva não justifica a inexistência de um regime normativo mais concretizado ou um normativo mínimo imperativo principalmente para o trabalho por turnos mais penoso: trabalho por turnos rotativos com três variações no horário de trabalho (manhã, tarde e noite) e conseqüentemente com grande rotatividade e irregularidade do trabalho e dos descansos do trabalhador. Devido aos turnos, o

²⁶¹ Sobre a posição dos sindicatos vs. os interesses dos trabalhadores, GARCÍA GOMBAU, Jesús — *op. cit.*, p. 270 e ss.

trabalhador vai perdendo os dias feriados, os dias festivos e os fins-de-semana (completos ou não) e nem sempre tem a respectiva compensação pecuniária (que não deveria ser a regra) nem a compensação em tempo de autodisponibilidade pessoal.

Realça-se ainda a importância de um adequado acompanhamento médico que não deve ser negligenciada como refere GARCÍA GOMBAU²⁶²: «*Do ponto de vista médico, a primeira questão que importa responder é averiguar até que ponto é nociva esta alteração rítmica, e o diagnóstico global é claro; o trabalhador por turnos dorme mal, não descansa, se cansa em excesso e sem recuperação, leva regimes alimentícios inadequados, sofre de transtornos psíquicos pelas desassociações com a vida social, fica, em definitivo doente* [tradução nossa]». A legislação sobre a segurança e saúde no trabalho deve prever normas concretas salvaguardar a protecção do trabalhador por turnos.

Seria interessante, em primeiro lugar, o Governo efectuar o estudo a que se comprometeu na Lei do Orçamento de Estado para 2020²⁶³ (Lei n.º 2/2020, de 30 de Março) a seguinte disposição: «*Artigo 250.º – Trabalho por turnos em Portugal – 1 - Em 2020, o Governo apresenta um estudo sobre a extensão, as características e o impacto do trabalho por turnos em Portugal, tendo em vista o reforço da protecção social destes trabalhadores. 2 - O estudo referido no número anterior 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». [Sublinhado nosso]*

²⁶² *Ibidem*, p. 207.

²⁶³ D.R. n.º 64, I.ª Série, 31/03/2020, p. 84. Disp. em: <URL: <https://dre.pt/application/conteudo/130893436>>.

Realizado esse estudo provavelmente se concluirá a necessidade de outras regras (além das que já existem) que contrabalancem os efeitos do trabalho por turnos²⁶⁴. Nomeadamente, a redução do período de trabalho para o trabalho em regime de turnos rotativos²⁶⁵, a possibilidade de ter um fim-de-semana completo e/ou um Domingo com uma determinada periodicidade, o acesso antecipado à idade da reforma sem penalizações²⁶⁶, aumento da vigilância médica²⁶⁷, a possibilidade de partir de uma certa idade o trabalhador por turnos poder optar por um regime diurno²⁶⁸ entre outras que se venham a apurar.

Pelo que a solução nunca pode passar por restringir ao máximo trabalho por turnos ou tornar o seu exercício tão exigente que praticamente se torne impossível o recurso ao mesmo pelo empregador. Ainda assim cumpre dar condições condignas a quem o realiza. Ora, não obstante a justificação do mesmo estar essencialmente associada a necessidades do empregador é o trabalhador que “paga” com a sua saúde e o seu tempo de vida.

Acima de tudo, reconhecer que é uma forma de organização do tempo de trabalho que necessita mais atenção, maior concretização normativa e mais disciplina porque tem consequências na vida dos trabalhadores.

É preciso encarar o problema de frente, reconhecer a sua penosidade e acima de tudo dar-lhe o devido valor.

²⁶⁴ FIDALGO, Vítor Palmela – *op. cit.*, p. 175 (v. nota de rodapé n.º 99 da Obra) e GARCÍA GOMBAU, Jesús - *op. cit.*, p. 346, ponto 20.

²⁶⁵ FIDALGO, Vítor Palmela – *op. cit.*, p. 175.

²⁶⁶ Neste sentido, FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS QUÍMICA E FARMACÊUTICA DE PORTUGAL – *op. cit.*, p. 38.

²⁶⁷ FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS QUÍMICA E FARMACÊUTICA DE PORTUGAL – *op. cit.*, pp. 40-41.

²⁶⁸ Por exemplo, no Regulamento do Horário de Trabalho do Instituto da Informática. I.P., o art. 16.º n.º 12 prevê: «O trabalhador com mais de 55 anos de idade ou que tenha trabalhado em horário de três turnos durante mais de 15 anos passa a horário flexível ou de dois turnos, desde que o solicite por escrito». [Consult. 06/08/2021]. Disp. em: <URL:[https://www.seg-social.pt/documents/10152/8474634/Regulamento HT com alteracao aprovada 23_04_2019.pdf](https://www.seg-social.pt/documents/10152/8474634/Regulamento_HT_com_alteracao_aprovada_23_04_2019.pdf)>.

8. Conclusões

- I. Apesar de concordarmos que é um tema difícil e desafiante (inserido na ampla temática do tempo de trabalho com forte influência das Directivas sobre o tempo de trabalho), espera-se que esta tentativa de sistematização possa contribuir para a compreensão em termos macroeconómicos do Trabalho por turnos e aprofundamento desta temática.
- II. A noção de trabalho por turnos foi praticamente decalcada das Directivas do tempo de trabalho, mas esta noção abrange demasiadas realidades e merecia uma concretização maior: explicar a sucessividade, limites na rotatividade (preferência pelas chamadas rotações curtas), definição dos conceitos de turnos fixos e rotativos, o que se entende por ritmo rotativo contínuo, descontínuo ou se abrange o ritmo semicontínuo e a fixação de um conceito único de subsídio por turno.
- III. O ritmo semicontínuo não pode ser ignorado da noção de trabalho por turnos porque, em termos empresariais, o mesmo é amplamente aplicável e excluí-lo da noção só deixaria os trabalhadores desprotegidos.
- IV. O legislador deveria esclarecer o que entende por «laboração contínua» e «serviços que não podem ser interrompidos» para efeitos do art. 221.º n.º 5 ou se a expressão seguinte «nomeadamente» permite que a norma seja aplicada como regra geral a todo o trabalho por turnos. Para que o aplicador saiba se deve restringir a aplicação do 221.º n.º 5 ou pelo contrário torná-lo como regra geral no trabalho por turnos (afastando a regra geral do art. 232.º n.º 1).
- V. As Directivas do tempo de trabalho estabelecem as prescrições mínimas de protecção dos trabalhadores por turnos, mas nada invalida o estabelecimento de melhores condições até ao abrigo do art. 15.º das Directivas.
- VI. Apesar de estar inserida na temática do tempo de trabalho como uma modalidade de organização do tempo de trabalho entendemos que, atenta a sua penosidade para o trabalhador, o trabalho por turnos merece mais concretização nas suas disposições para melhor protecção da saúde dos trabalhadores.

- VII. Não se pode invocar a especial penosidade do trabalho por turnos e ao mesmo tempo não lhe fixar uma retribuição especial para compensar essa penosidade especialmente no caso dos turnos rotativos com três variações de horário (manhã, tarde e noite). Por outro lado, convinha esclarecer se o Despacho Normativo n.º 182/77 está ainda em vigor (ou não).
- VIII. Outra forma de compensação pela prestação de trabalho por turnos poderia ser a definição de período normal de trabalho inferior ao mínimo legal ou a atribuição de descanso compensatório (além dos já previstos para o trabalho suplementar).
- IX. A remissão da questão da fixação do subsídio de turno para os IRCT não resolve a questão porque ainda existem trabalhadores que não estão sindicalizados, não exercem actividades em áreas abrangidas por portarias de extensão e ainda não existe carácter de universalidade.
- X. Admitindo que nem todos os regimes por turnos sejam merecedores de subsídio de turno ou que o mesmo se fixe na mesma medida em termos quantitativos igualmente para turnos fixos (diurnos), parcialmente nocturnos ou totalmente nocturnos.
- XI. Deveriam ser reforçadas as garantias dos trabalhadores por turnos, a coincidência com o trabalho nocturno não significa que a penosidade tenha só a ver com este último. Também tem a ver com a rotação frequente do horário de trabalho e dos descansos e ainda pelos efeitos nocivos na sua saúde e na vida pessoal, familiar e social (os dias festivos que perde, os dias em família, ausência dos convívios sociais).
- XII. Conforme se comprometeu, o Governo deveria efectuar um estudo sobre a abrangência do trabalho por turnos de forma a conseguir um regime mais equilibrado para o regime do trabalho por turnos.
- XIII. Aproveitar a definição constante das Directivas para fazer constar a noção de «trabalhador por turnos» no Código do Trabalho. Tirar o foco no «trabalho por turnos» e focar no trabalhador por turnos o que facilitaria a consagração de regime de protecção e segurança no trabalho (em vez de regras genéricas sobre segurança e saúde no trabalho por turnos prevista no art. 222.º).

- XIV. Atenta a penosidade do trabalho por turnos ter acesso um regime de reforma antecipada sem penalizações ou poder optar por um regime diurno a partir de uma certa idade.
- XV. Aumentar a vigilância médica (regularidade anual) com obrigatoriedade de seguimento por médicos especialistas nas áreas associadas às patologias decorrentes da prestação trabalho por turnos.
- XVI. Assume-se a grande importância dos IRCT e da vantagem de poderem ser adoptadas normas mais adequadas a cada sector, porém ao deixar as questões mais importante para os IRCT se estes não os regulam (seja por manterem *ipsis verbis* o que consta do Código do Trabalho ou nada dizerem) corremos o risco de existirem muitas lacunas desta matéria em detrimento dos trabalhadores por turnos.
- XVII. A obrigatoriedade da concessão de um domingo de x em x semanas (e que contribuiria para uma distribuição igualitária entre todos “não serem sempre os mesmos a gozar os mesmos dias”) para amenizar as dificuldades resultantes da conciliação entre a vida profissional e a vida social e familiar, principalmente, em estabelecimentos em que a regra estão em funcionamento aos Domingos. É verdade que muitos IRCT já prevêem concessões deste género, mas não está previsto com carácter de universalidade e poderão muitos trabalhadores ficar de fora. Já esteve estabelecido no art. 51.º da LCT.
- XVIII. Importa esclarecer a relação entre o trabalho por turnos e a adaptabilidade, o banco de horas e os regimes especiais (paternidade, menores, trabalhador-estudante e trabalhador com deficiência ou doença crónica) sob pena dos principais prejudicados serem os trabalhadores por turnos.

Bibliografia

Monografias e publicações periódicas:

- AGRIA, Fernanda; PINTO, Maria Luísa – **Contrato individual de trabalho**. Coimbra : Almedina, 1972.
- ALVAREZ FERNANDEZ, Carlos Javier. – **Turnos de Trabajo. ¿Como organizarlos?** España : BUBOK Publishing S L, 2014. ISBN 84-686-5725-5
- AMADO, João Leal – **Contrato de Trabalho: Noções Básicas**. Coimbra : Coimbra Editora, 2015. ISBN 978-972-32-2337-8.
- BASTOS, Armando Pinto – **Sumários da Colectânea de Jurisprudência (1985-1990)**. [S.l.]: Associação Sindical dos Magistrados Judiciais Portugueses, [s.d.].
- CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital – **Constituição da República Portuguesa Anotada: 4.^a ed. Rev. ed.** Coimbra : Coimbra Editora, 2007. ISBN 978-972-32-1839-8. Vol. I: Artigos 1.º a 107.º.
- CARCELÉN GARCÍA, Javier – **El sistema de trabajo a turnos y su problemática**. Madrid : FUNDACION CONFEMETAL, 2000. ISBN 978-84-89786-97-4.
- CARVALHO, António Nunes de – Notas sobre o regime do tempo de trabalho na revisão do código do trabalho. In **Código do trabalho – a revisão de 2009**. Coimbra : Coimbra Editora, 2011. ISBN 978-972-32-1867-1. pp. 327-379.
- CARVALHO, António Nunes de – O COVID 19 (des)organizou o tempo de trabalho? In RAMALHO, Maria Do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (Coord.) - **COVID-19 e Trabalho: o dia seguinte**. Lisboa: AAFDL, 2020. ISBN 978-972-629-599-0. Estudos APODIT 7. 109–156.
- CARVALHO, Catarina de Oliveira – A regulamentação nacional do tempo de trabalho e o direito comunitário: omissões e incompatibilidades. **Questões Laborais**. 13:27 (2006) 33–59.
- CARVALHO, Catarina de Oliveira – A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho. In REIS, João Pena dos (Coord.) – **O TEMPO DE TRABALHO**. CEJ, 2014. ISSN 978-972-9122-82-8. 19–59. [Consul. 23/08/2021]. Disponível

em:

<URL:http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_tempo_de_trabalho.pdf>.

- CARVALHO, Catarina Oliveira de – Trabalho por turnos e descanso semanal: Novos contributos para velhas questões. **Prontuário de Direito do Trabalho**. Coimbra : CEJ. ISSN: 0873-4895. 2 (2017) 315-365.
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; NETO, Francisco Ferreira Jorge (Editor) – **Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo : Editora Atlas, S.A., 2015. ISBN 978-852-24-9391-3
- CORDEIRO, António Menezes – **Direito do Trabalho II: Direito Individual**. Coimbra : Almedina, 2019. ISBN 978-972-40-7831
- FALCÃO, David; TOMÁS, Sérgio Tenteiro – **Lições de Direito do Trabalho**. 2.ª ed. Coimbra : Almedina, 2015. ISBN 978-972-40-5887-08
- FALGUERA I BARÓ, Miquel – Reflexiones jurídicas sobre la turnicidad. **Revista de Derecho Social**. Albacete [Espanha] : Editorial Bomarzo. 1 (1998). 99-118.
- FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS QUÍMICA E FARMACÊUTICA DE PORTUGAL – **O Trabalho por turnos e as suas consequências**. Lisboa : Editorial Minerva, [1979?].
- FEDERAÇÃO INTERSINDICAL DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, QUÍMICAS, ELÉCTRICAS, FARMACÊUTICA, CELULOSE, PAPEL, GRÁFICA, IMPRENSA, ENERGIA E MINAS – Carta Reivindicativa da Fiequimetal [Em linha]. p. 9. [Consult. 26/06/2021]. Disp. em: <URL:<https://www.fiequimetal.pt/images/Noticias2017/20170712Encontro-CartaReivindicativa.pdf>>.
- FERNANDES, António Monteiro – **Direito do Trabalho**. 20.ª ed. Coimbra : Almedina, 2020. ISBN 978-972-40-8920-1
- FERNANDES, Francisco Liberal – **Comentário às leis da duração do trabalho e do trabalho suplementar**. Coimbra : Coimbra Editora, 1995. ISBN 972-32-0658-7
- FERNANDES, Francisco Liberal – Retribuição pelo trabalho prestado em regime

- de turnos em dia de descanso semanal ou dia feriado. **Questões Laborais**. ISSN 0872-8267. 6:13 (1999) 90–101.
- FERNANDES, Francisco Liberal – Cálculo da retribuição pelo trabalho prestado em dia feriado em regime de turnos. **Questões Laborais**. Coimbra : Coimbra Editora. ISSN 0872-8267. 9:19 (2002) 110–115.
 - FERNANDES, Francisco Liberal – **O tempo de trabalho: Comentário aos artigos 197.º a 236.º do Código do Trabalho [revisto pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho]**. Coimbra : Coimbra Editora, 2012. ISBN 978-972-32-2088-9
 - FERNANDES, Francisco Liberal – Um breve olhar sobre a Directiva n.º 2003/88/CE, relativa à organização do tempo de trabalho. **Prontuário de Direito do Trabalho**. ISSN 0873-4895. 93 (2013) 101–121.
 - FERNANDES, Francisco Liberal – **O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho** [Em linha]. Universidade do Porto - Reitoria, 2018. [Consult. 18/07/2021]. Disp. em: <URL:https://cije.up.pt/client/files/0000000001/o-trabalho-e-o-tempo_553.pdf>. ISBN 978-989-746-157-6
 - FERNANDES, Francisco Liberal – O fim do descanso semanal obrigatório ao sétimo dia?. **RED - Revista Electrónica de Direito**. [Em linha] 23:3 (2020) 43–63. [Consul. 23/08/2021]. Disp. em: <URL:https://cije.up.pt/client/files/0000000001/4-francisco-liberal-fernandes_1636.pdf>. ISSN 2182-9845.
 - FIDALGO, Vítor Palmela – Trabalho a tempo parcial, trabalho intermitente, trabalho por turnos e trabalho noturno. In **Estudos do Instituto de Direito do Trabalho**. Coimbra : Almedina, 2020. ISBN 978-972-40-8507- 4. Vol. VIII. 149–181.
 - EUROFOUND – **Adaptação dos sistemas de trabalho por turnos**. Série de opúsculos informativos. Irlanda : Serviços das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, 1989. ISBN 92-825-7905-0
 - GARCÍA GOMBAU, Jesús – **El trabajo a turno**. Bilbao : Deusto Ediciones S.A., 1990. ISBN 978-84-234-1005-6
 - GOMES, Júlio - **Direito do Trabalho: Vol. I – Relações Individuais de Trabalho**. Coimbra : Coimbra Editora, 2007. ISBN 978-972-32-1482-6

- LEITÃO, Luís Menezes – **Direito do Trabalho**. 4.^a ed. Coimbra : Almedina, 2014. ISBN 978-972-40-5795-8
- LEITE, Jorge – Descanso Semanal e trabalho em regime de turnos rotativos. **Revista de Direito e Economia**. Coimbra: Centro interdisciplinar de Estudos Jurídico-Económicos da Universidade de Coimbra. ISSN 0870-8835. 10/11 (1984/1985). 87–136.
- LOPES, Sónia Kietzmann – Retribuição e outras atribuições patrimoniais In REIS, João Pena dos (Coord.) – **Retribuição e outras atribuições patrimoniais**. CEJ, Maio de 2013. [Cons. 18/07/2021]. Disp. em: <URL:http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno_Retribuicao.pdf>.
- MARECOS, Diogo Vaz – **Código do Trabalho Comentado**. 3.^a ed. Coimbra : Almedina, 2017. ISBN 978-972-40-6932-6
- MARTINEZ, Pedro Romano – **Direito do Trabalho**. 8.^a ed. Coimbra : Almedina, 2017. ISBN 978-972-40-6947-0
- MARTINEZ, Pedro Romano [et al.] – **Código do trabalho anotado**. 12.^a ed. Coimbra : Almedina, 2020. ISBN 978-972-40-8258-5
- MARTINS, Alcides – **Código do Trabalho Anotado**. 4.^a ed. Lisboa : Parceria A M Pereira, 2020. ISBN 978-972-8645-95-3
- MOURA, José Barros – **Compilação de Direito do Trabalho: Sistematizada e Anotada**. Coimbra : Almedina, 1980.
- NETO, Abílio – **Código do Trabalho Anotado e Legislação Complementar anotados**. 5.^a ed. actualizada. Lisboa : Ediforum - Edições Jurídicas, Lda., Novembro 2019. ISBN 978-989-8438-21-8
- OIT – El tiempo de trabajo en el siglo XXI: Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo. Ginebra (17-21 de octubre de 2011) 89. [Consult. 22/08/2021]. Disponível em: <URL:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_162148.pdf>. ISBN : 9789223254117
- PAIS, Sofia Oliveira; RIBEIRO, Maria de Fátima – **Dois temas de direito comunitário do trabalho**. Porto : Universidade Católica, 2000. ISBN 972-8069-40-5

- PEREIRA, Maria Adozinda Barbosa – Subsídio de turno - remuneração especial por prestação de trabalho nocturno. **Revista do Ministério Público**. ISSN 0870-6107. 9: 33–34 (1988) 213–222.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Tratado de Direito do Trabalho: Parte II – Situações Laborais Individuais**. ed. 7.^a rev. e actualizada. Coimbra : Almedina, 2019. ISBN 978-972-40-8080-2
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma; MOREIRA, Teresa Coelho (coord.) – **Tempo de trabalho e tempos de não trabalho: o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito europeu e internacional**. Lisboa : AAFDL, 2018. ISBN 978-972-629-188-6. Estudos APODIT 4.
- RÉGIS FILHO, Gilsée Ivan – Síndrome da Má-adaptação ao trabalho em turnos: uma abordagem ergonómica [Em linha]. **Revista PRODUÇÃO**. 11:2 (Abril 2002) 66–87. [Consult. 22/07/2021]. Disp. em: <URL:<https://www.scielo.br/j/prod/a/NggwWZsrTtFTqmRwPH7Q4Px/?lang=pt&format=pdf>>. ISSN 1980-5411.
- SILVA, Augusto Ferreira da – A organização e a duração do tempo de trabalho. In **CEJ/INSPECÇÃO GERAL DE TRABALHO - A Reforma do Código do Trabalho**. Coimbra : Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1290-0315–328
- SILVA, Isabel Soares da – **As condições de trabalho no trabalho por turnos: conceitos, efeitos e intervenções**. Lisboa : Climepsi, 2011. ISBN 978-972-796-331-7
- SILVA, José Carlos Bento da – O tempo de trabalho: período normal de trabalho, trabalho extraordinário, trabalho nocturno, trabalho por turnos. In **Formação Jurídica e Judiciária**. Macau : Centro de Formação Jurídica e Judiciária. 7. [s.d.] 161–171.
- SOUSA, Sofia Silva e – Lei da liberdade religiosa e trabalho em regime de turnos: Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 545/2014 de 15 de Julho de 2014 (DR, 2.^a Série, n.º 187, de 29.09.2014). **AB INSTANTIA – Revista do Instituto do Conhecimento da AB**. Ano 2. N.º 4 (2014) ISSN 2182-9497. 4. (2014) 161–193.
- VENTURA, Raul, FERNANDES, António Monteiro – Trabalho por turnos rotativos: descanso semanal. In **Colectânea de jurisprudência**. ISSN 0870-

7979. 10:2 (1985).

- XAVIER, Bernardo Lobo – **Regime Jurídico do Contrato de Trabalho: anotado**. 2ª ed. actualizada e aumentada, Coimbra: Atlântica, 1972.
- XAVIER, Bernardo Lobo – Descanso semanal em regime de turnos. **Revista de Direito e de Estudos Sociais**. Coimbra: Almedina. ISSN 0870-3965 Abril/Junho (1986) 255–279
- XAVIER, Bernardo Lobo [et al.]. – **Manual de Direito do Trabalho**. 3.ª ed. rev. e actualizada. Lisboa : Rei dos Livros, 2018. ISBN 978-989-8823-67-0

Dissertações de Mestrado:

- COSTA, Diana – Trabalho por turnos e descanso semanal : a atualidade de uma antiga controvérsia [Em linha]. Porto : Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, 2020. 55 p. Dissertação de Mestrado. [Consult. 22/08/2021]. Disp. em: <URL:<https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/33662>>.
- LOUREIRO, Paulo – Qualidade de vida no trabalho e satisfação de papéis de vida numa amostra de trabalhadores por turnos [Em linha]. Lisboa : Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, 2019. 44 p. Dissertação de Mestrado. [Consul. 08/08/2021] Disp. em: <URL:https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/41627/1/ulfpic055248_tm.pdf>.
- NETO, Vilma – As Consequências do Trabalho por Turnos, Estudo de caso em organizações no Distrito de Setúbal [Em linha]. Setúbal : Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal, 2014. Dissertação de Mestrado. 66 pp. [Consul. 02/08/2021] Disp. em: <URL:https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/6741/1/Tese%20Final%2029_03_2014-2%20%281%29.pdf>
- VERDASCA, Daniela – Adaptabilidade do tempo de trabalho, banco de horas e horário concentrado [Em linha]. Lisboa : Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, 2016. Dissertação de Mestrado. [Consult. 22/08/2021]. 224 pp. Disp. em: <URL:https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/31873/1/ulfd133651_tese.pdf>.

Artigos científicos on-line e Notícias:

- BANHA, Inês – Lojas dos shoppings processam mães que exigem folgar ao fim-de-semana. [Em linha] Jornal de Notícias, 16/08/2021. [Consul. 16/08/2021] Disp. em: <URL:<https://www.jn.pt/nacional/lojas-dos-shoppings-processam-maes-que-exigem-folgar-ao-fim-de-semana-14035761.html>>.
- PINTO, Paulo Ribeiro – Há mais de 800 mil portugueses a trabalhar por turnos. Diário de Notícias, 08/12/2019. [Em linha]. [Consult. 22/06/2021]. Disp. em: <URL:<https://www.dn.pt/edicao-do-dia/08-dez-2019/ha-mais-de-800-mil-portugueses-a-trabalhar-por-turnos-11593941.html>>.
- REIS, Cátia – Como a luz influencia o sono [Em linha]. ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DO SONO. [Consult. 10/08/2021]. Disp. em: <URL:<https://www.apsono.com/pt/noticias/noticias-do-sono/24-noticias/noticias-do-sono/389-como-a-luz-influencia-o-sono>>.
- THOMAS, Dr. Liji (MD) – *Artificial Light Exposure and Circadian Rhythm* [Em linha]. [Consult. 10/08/2021]. Disp em: <URL:<https://www.news-medical.net/health/Artificial-Light-Exposure-and-Circadian-Rhythm.aspx>>.

Multimédia (Vídeo)

- PARLAMENTO – Reunião Plenária n.º 82: Agendamento potestativo requerido pelo Grupo Parlamentar do BE | Projecto de Lei sobre o regime jurídico-laboral e alargamento da protecção social do trabalho por turnos e nocturno. [Vídeo gravado em 27/04/2017]. Disp. em:
<URL:<https://canal.parlamento.pt/?cid=1916&title=reuniao-plenaria-n-82>>.
- PARLAMENTO – Comissão de Trabalho e Segurança Social (GT) - Regime do Trabalho Nocturno e por Turnos - Audição da CGTP-IN [Vídeo gravado em 1/02/2018]. Disp. em:
<URL:<https://canal.parlamento.pt/?cid=2502&title=audicao-da-cgtp-in>>.
- PARLAMENTO – Comissão de Trabalho e Segurança Social (GT) - Regime do Trabalho Nocturno e por Turnos - Audição da CIP - Confederação Empresarial de Portugal [Vídeo gravado em 14/02/2018]. Disp. em:
<URL:<https://canal.parlamento.pt/?cid=2537&title=audicao-da-cip-confederacao-empresarial-de-portugal>>.
- PARLAMENTO – Comissão de Trabalho e Segurança Social (GT) - Regime do Trabalho Nocturno e por Turnos - Audição da Associação dos Industriais Metalúrgicos Metalomecânicos e Afins de Portugal (AIMMAP) [Vídeo gravado em 06/03/2018]. Disp. em:
<URL:<https://canal.parlamento.pt/?cid=2587&title=audicao-da-associacao-dos-industriais-metalurgicos-metalomecnicos-e-afins-de-portugal-aimmap>>.
- PARLAMENTO – Comissão de Trabalho e Segurança Social (GT) - Regime do Trabalho Nocturno e por Turnos - Audição da FNSTFPS [Vídeo gravado em 06/03/2018]. Disp. em:
<URL:<https://canal.parlamento.pt/?cid=2588&title=audicao-da-federacao-nacional-dos-sindicatos-dos-trabalhadores-em-funcoes-publicas-e-sociais-fnstfps>>.
- PARLAMENTO – Comissão de Trabalho e Segurança Social (GT) - Regime do Trabalho Nocturno e por turnos - Audição do CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal. [Vídeo gravado em 13/03/2018].

Disp. em:<URL:<https://canal.parlamento.pt/?cid=2612&title=audicao-do-cesp-sindicato-dos-trabalhadores-do-comercio-escritorios-e-servicos-de-portugal>>.

- PARLAMENTO – Comissão de Trabalho e Segurança Social (GT) - Regime do Trabalho Nocturno e por Turnos - Audição da Ordem dos Psicólogos. [Vídeo gravado em 13/03/2018]. Disp. em:
<URL:<https://canal.parlamento.pt/?cid=2613&title=audicao-da-ordem-dos-psicologos>>.
- PARLAMENTO – Comissão de Trabalho e Segurança Social (GT) – Regime do Trabalho Nocturno e por turnos - Audição do STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas. [Vídeo gravado em 24/04/2018]. Disp. em:
<URL:<https://canal.parlamento.pt/?cid=2771&title=audicao-do-stad>>.
- PARLAMENTO – Comissão de Trabalho e Segurança Social (GT) – Regime do Trabalho Nocturno e por Turnos - Audição de Isabel Silva (Universidade do Minho). [Vídeo gravado em 02/05/2018]. Disp. em:
<URL:<https://canal.parlamento.pt/?cid=2795&title=audicao-de-isabel-maria-soares-da-silva-universidade-do-minho>>.
- PARLAMENTO – Comissão de Trabalho e Segurança Social (GT) - Regime do Trabalho Nocturno e por Turnos - Audição da ACT [Vídeo gravado em 4/12/2018]. Disp em:
<URL:<https://canal.parlamento.pt/?cid=3401&title=audicao-da-act-autoridade-para-as-condicoes-do-trabalho>>.
- PARLAMENTO – Comissão de Trabalho e Segurança Social (GT) - Regime do Trabalho Nocturno e por Turnos – Audição da CITE [Vídeo gravado em 4/12/2018]. Disp. em:
<URL:<https://canal.parlamento.pt/?cid=3400&title=audicao-da-cite-comissao-para-a-igualdade-no-trabalho-e-no-emprego>>.
- PARLAMENTO – Comissão de Trabalho e Segurança Social (GT) - Regime do Trabalho Nocturno e por Turnos – Audição da Comissão de Trabalhadores da HUF Portuguesa, Lda. [Vídeo gravado em 4/12/2018]. Disp. em:
<URL:<https://canal.parlamento.pt/?cid=3399&title=audiencia-com-a-comissao-de-trabalhadores-da-empresa-huf-portuguesa-lda>>.

Jurisprudência

Salvo indicação em contrário todos os acórdãos encontra-se em www.dgsi.pt:

- Ac. STJ 28/02/1986, publicado em BMJ n.º 354 (1986) pp. 407-419.
- Ac. TC n.º 368/97, Proc. 21/95, Rel. Fernanda Palma
- Ac. TC n.º 635/99, Proc. 1111/98, Rel. Vítor Almeida
- Ac. STJ 26/04/1999, publicado em Acórdãos Doutriniais do Supremo Tribunal de Administrativo, n.º 457, Ano XXXIX (Janeiro de 2000) pp. 132-145
- Ac. STJ 27/10/1999, Proc. 99S188, Rel. Almeida Devesa
- Ac. TRP 04/12/2000, Proc. 0040948, Rel. César Teles
- Ac. STJ 02/02/2006, Proc. 05S3225, Rel. Fernandes Cadilha
- Ac. TRE 26/09/2006, Proc. 1438/05-3, Rel. Baptista Coelho
- Ac. STJ 17/01/2007, Proc. 06S2188, Rel. Sousa Peixoto
- Ac. STJ 22/03/2007, Proc. 06S3536, Rel. Maria Leonardo
- Ac. TRP 14/04/2008, Proc. 0746044, Rel. Paula Carvalho
- Ac. TRL 04/11/2009, Proc. 2822-08.0TTLSB.L1-4, Rel. Paula Fernandes
- Ac. STJ 23/06/2010, Proc. 303/07.3TTVFX.L1.S1, Rel. Sousa Peixoto
- Ac. TJUE de 9/11/2017, Proc. C-306/16, Rel. A. Prechal (Maio Marques da Rosa)
- Ac. TRC 26/06/2018, Proc. 946/17.7T8CVL.C1, Rel. Jorge Loureiro
- Ac. TC 545/2014, Proc. 52/2014, Rel. Carlos Cadilha
- Ac. TRL 15/12/2011, Proc. 449/10.0TTLSB.L1-4, Rel. Ramalho Pinto
- Ac. TRP 23/05/2016, Proc. 1282/15.9T8MTS.P1, Rel. Jorge Loureiro
- Ac. STJ 14/07/2016, Proc. 377/13.8TTTMR, Rel. Ana Gerales
- Ac. TRP 05/12/2016, Proc. 1284/15.5T8MTS.P1, Rel. Jerónimo Freitas

- Ac. TRP de 05/02/2018, Proc. 1284/15.5T8MTS.P1, Rel. Jerónimo Freitas
- Ac. TRP 11/07/2018, Proc. 1266/15.7T8MTS.P1, Rel. Nelson Fernandes
- Ac. TRP 16/09/2018, Proc. 339/17.6T8VNG.P1. Rel. Paula Carvalho
- Ac. STJ 14/11/2018, Proc. 1181/15.4T8MTS.P1.S1, Rel. Júlio Gomes
- Ac. TCAN 29/11/2019, Proc. 739/09.5BEVIS, Rel. Rogério Martins
- Ac. TRL 30/01/2019, Proc. 2576/18.7T8LSB.L1-4, Rel. Manuela Fialho
- Ac. TRL 29/01/2020, Proc. 3582/19.0T8LRS.L1-4, Rel. Sérgio Almeida
- Ac. TRC 15/02/2021, Proc. 836/18.6T8GRD.C1, Rel. Jorge Loureiro

Índice

Declaração antiplágio	II
Agradecimentos	IV
Indicações de Leitura e modo de citar	V
Declaração relativa ao número de caracteres	VI
Siglas e Acrónimos	VII
Resumo	IX
Abstract.....	X
1. Introdução	1
2. Os efeitos do trabalho por turnos na saúde e vida dos trabalhadores	4
2.1. Perturbações e manifestações na saúde	4
2.1.1. Perturbações de sono a curto prazo	6
2.1.2. Manifestações nervosas.....	6
2.1.3. Manifestações digestivas a curto prazo e a longo prazo.....	7
2.1.4. Manifestações cardíacas e circulatórias a curto e a longo prazos.....	8
2.1.5. Maior incidência de cancro da mama.....	9
2.1.6. Alterações na produção do leite materno	9
2.1.7. Síndrome de mal-adaptação a turnos.....	10
2.2. Implicações na vida social e familiar do trabalhador	11
3. Enquadramento Jurídico	15
3.1. Enquadramento Constitucional.....	15
3.2. Enquadramento no Direito da União Europeia.....	17
3.3. Enquadramento no Código do Trabalho.....	19
3.3.1. Na parte geral (Direitos e deveres das partes na relação laboral).....	19
3.3.2. Enquadramento do trabalho por turnos no tempo de trabalho	21
4. Trabalho por turnos.....	24

4.1. Conceitos prévios	24
4.2. «Turnicidade» e a noção de trabalho por turnos.....	24
4.3. Sucessividade	27
4.4. Rotatividade, ciclo de rotação e velocidade	27
4.5. Os turnos fixos ou rotativos e o ritmo contínuo ou descontínuo	29
4.6. Regras na organização dos turnos	34
4.6.1. Turnos de pessoal diferente quando o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho e a duração de cada turno não pode ultrapassar os mesmos limites.....	34
4.6.2. Os turnos como limite a amplitude do período normal de funcionamento	39
4.6.3. A marcação dos turnos tendo em conta os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores	40
4.6.4. A mudança de turno após o dia de descanso semanal	42
4.6.5. O registo do tempo de trabalho em separado	44
4.6.6. Descanso semanal em cada período de sete dias.....	44
4.6.7. Descanso diário entre dois períodos de trabalho consecutivos	55
4.7. A protecção da segurança e saúde no trabalho	55
5. Trabalho por turnos e outras temáticas que lhe são próximas	60
5.1. Trabalho por turnos e trabalho nocturno	60
5.2. Trabalho por turnos, trabalho suplementar e descanso compensatório	68
5.3. O acréscimo remuneratório pelo trabalho por turnos (em especial o subsídio de turno e o trabalho normal em dia feriado)	71
5.3.1. Subsídio de turno.....	71
5.3.2. Trabalho normal em dia feriado (em empresa não obrigada a suspender funcionamento nesse dia).....	76

6. Modificação das condições de trabalho (sujeição a turnos ou mudança para um horário normal)	79
6.1. Mudança de um horário normal para o trabalho por turnos	82
6.2. Mudança do regime de turnos para um horário normal.....	84
7. Será o trabalho por turnos uma mera organização do tempo de trabalho inserida no tempo de trabalho?	86
8. Conclusões	92
Bibliografia.....	95
Jurisprudência.....	104