

## ***Esclarecimento Jurídico N.º 6/2021***

### ***Assunto: Trabalho por turnos (e trabalho noturno) – regras gerais***

Por terem sido identificados muitas dúvidas sobre o trabalho por turnos e trabalho noturno, solicitou-se parecer jurídico, o qual segue agora para melhor esclarecimento de todos os associados.

- **Organização de turnos** (artigo 221.º do Código do Trabalho):
  - Os turnos podem ser fixos (caso em que os trabalhadores praticam sempre os mesmos horários de trabalho e a soma de todos os horários, com ou sem sobreposição, corresponde ao período de funcionamento) ou rotativos (implicam a prestação de trabalho em períodos diferentes, com rotação periódica de uns para os outros);
  - Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores;
  - A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
  - O trabalho por turnos não impede o direito ao descanso semanal, pelo que o trabalhador por turnos deve gozar o mesmo período de descanso reconhecido aos restantes trabalhadores;
  - O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.
- **Trabalho noturno** (artigos 223.º e 266.º do Código do Trabalho):
  - O período de trabalho noturno é compreendido entre as 22h00 e as 07h00;
  - Considera-se trabalho noturno o prestado num período que tenha a duração mínima de 7 horas e máxima de 11 horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas. É trabalhador noturno aquele que presta, pelo menos, 3 horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a 3 horas por dia.
  - O trabalhador por turnos que preste trabalho em período noturno tem direito ao pagamento de retribuição especial pelo trabalho realizado naquele período – acréscimo de 25% relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.
- **Proteção em matéria de segurança e saúde no trabalho:** o empregador deve organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos e trabalhadores noturnos beneficiem de um nível de proteção de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.
- **Quanto aos turnos que pretendem implementar** (das 06h00 às 14h00 e das 14h00 às 22h00), fazemos notar que a Lei n.º 105/2009, de 14/09, estabelece um período de laboração entre as 07h00 e as 20h00, pelo que a implementação de turnos que extravasem esses limites deverá ser submetida à prévia apreciação e autorização da ACT (v. [pedido de autorização](#) para alargamento do período de laboração e documentos necessários para submissão do pedido).

- **Alteração de horário de trabalho – regras gerais**

Procedimento:

- Se a alteração for global (para todos os trabalhadores) e/ou permanente, para o futuro (mesmo que individual): deve ser precedida de consulta à estrutura de representação coletiva dos trabalhadores (concretamente, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais) e aos trabalhadores envolvidos (artigo 217.º/2 do Código do Trabalho);
- Se a alteração for pontual e individual (apenas para um trabalhador ou um grupo restrito de trabalhadores), não são justificadas as exigências referidas acima, podendo a alteração ser unilateralmente decidida, com consulta ao trabalhador(es) envolvido(s) (que não coloca especiais dificuldades), mas sem necessidade de consulta da estrutura de representação coletiva de trabalhadores.

Publicidade e antecedência:

- A alteração de horários de trabalho determina correspondente modificação do respetivo mapa. O mapa de horário de trabalho que inclua turnos deve indicar o número de turnos e aqueles em que haja menores, bem como a rotação, se existir (cfr. artigo 215.º, n.º 3 do Código do Trabalho);
- Nos termos do artigo 217.º/2 do Código do Trabalho, o mapa de horário de trabalho deverá ser afixado na empresa com a antecedência de 7 dias (ou 3 dias em caso de microempresa) relativamente ao início da sua aplicação. As alterações individuais devem ser sempre comunicadas individualmente aos trabalhadores envolvidos (porventura, no momento da sua consulta), com a antecedência acima referida.
- Em regra, sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal (artigo 221.º/4 do Código do Trabalho);
- Em caso de acordo com os trabalhadores, entendemos que não haverá obstáculos a alterações que não cumpram os requisitos referidos supra (antecedência e garantia de mudança após o dia de descanso semanal).

Conforme referido supra, para alteração do horário de trabalho, deverão divulgar a proposta de mapa de horário de trabalho e consultar a estrutura de representação dos trabalhadores (concretamente, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais) – caso exista – e os trabalhadores abrangidos, previamente ao início de aplicação destes horários de trabalho.

No que respeita especificamente ao processo de consulta às referidas estruturas de representação de trabalhadores/ delegados sindicais, deverão solicitar por escrito o seu parecer, dispondo aqueles, em regra, de 10 dias a contar da receção do pedido para o emitir – cfr. artigo 427.º, n.º 4 e 466.º, n.º 2 do CT. Para o efeito, enviamos infra proposta de comunicação:

“Assunto: Alteração de horário de trabalho – Consulta

Exmo(s). Senhor(es),

Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 217.º, n.º 2 do Código do Trabalho, informa-se que, por razões operacionais, de organização e gestão, esta Empresa necessita de implementar, com efeitos a partir de [data], [3] turnos de trabalho, conforme proposta de mapa de horário de trabalho que se anexa.

Com os melhores cumprimentos,”

Quanto aos trabalhadores, deverão convocá-los para uma reunião presencial, sendo apresentados os turnos criados e os motivos para criação dos mesmos.

Caso tenham sido fixados horários determinados por acordo escrito, deverão celebrar acordo com os trabalhadores, podendo ser utilizado o seguinte modelo:

“ACORDO

Entre

[Empresa], [NIPC] (doravante “Empresa”)

e

[Nome Trabalhador], [NIF] (doravante “Trabalhador”)

É celebrado um acordo, nos termos seguintes:

1. O Trabalhador reconhece e aceita que, por razões operacionais, de organização e gestão da Empresa, é necessária a implementação de [3] turnos de trabalho.
2. Com efeitos a partir de [data], o Trabalhador passará a exercer a sua atividade em regime de turnos, fixos ou rotativos, no horário que vier a ser determinado pela Empresa, reconhecendo e aceitando que esse horário poderá envolver trabalho normal em qualquer dia da semana ou período diário (diurno ou noturno) *[eliminar caso não seja aplicável]*, de acordo com a organização em cada momento adotada pela Empresa.
3. O Trabalhador reconhece que nenhuma compensação lhe será devida pela Empresa em virtude da alteração de horário ora convencionada, seja a que título for.
4. Em tudo o mais não previsto acordo, mantém-se em vigor o disposto no contrato de trabalho celebrado entre as partes.

[Data]

[Assinaturas]”

Esperamos que este esclarecimento consiga ser útil, mantendo-nos naturalmente disponíveis para os demais esclarecimentos adicionais considerados necessários.

Com os melhores cumprimentos

Data: 21 de junho de 2021

A Diretora Executiva

Graça Mariano