

CLIPPING MIRANDA			
MEIO	Jornal de Negócios		
Nº PAG.	2	DATA	16 de setembro de 2020

**MIRANDA**  
Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

PANDEMIA

# Novas regras podem impor trabalho noturno ou por turnos

**Diploma enviado pelo Governo aos parceiros abre a porta a que as empresas possam avançar com alterações nos horários de trabalho, nomeadamente com turnos ou trabalho noturno. Apesar da excepcionalidade, especialistas dividem-se sobre se pode haver imposição unilateral.**



Ana Mendes Godinho vai ainda receber críticas e propostas dos parceiros sociais. Só depois o Governo avança com a versão definitiva do diploma.

**FILOMENA LANÇA**  
filomenalanca@negocios.pt

No limite, as empresas das Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto vão passar a poder impor aos seus trabalhadores trabalho por turnos ou trabalho noturno, desde que para estes não resulte um "prejuízo sério". Essa é uma das medidas que resultam do diploma do Governo que cria o

"regime excepcional e transitório de reorganização do trabalho", criado no âmbito da declaração de estado de contingência. O regime aplicar-se-á apenas às empresas com 50 trabalhadores ou mais e admite exceções, nomeadamente para trabalhadores menores, grávidas ou puérperas, e trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica.

O Governo tinha já aprovado, na passada quinta-feira, uma resolução que prevê horários desfasados de entradas e saídas e para as pausas, com equipas em espe-

lho, como forma de prevenir aglomerados e, dessa forma, reduzir os contactos e minimizar os riscos de transmissão da covid-19 em contexto laboral. Faltava conhecer o diploma que concretiza a medida e que só esta terça-feira foi enviado aos parceiros sociais.

Entretanto, empresas e trabalhadores estão ainda a perceber o impacto que pode ter o regime excepcional no seu dia a dia. Inês Arruda, advogada da Vasconcelos, Arruda e Associados, não tem dúvidas. Tal como está, a reorganização dos horários admite que, caso a empresa assim o determine, o

trabalhador tenha de passar a exercer trabalho noturno – em regra entre as 22:00 e as 7:00, tendo direito ao subsídio correspondente, entende a jurista.

O regime admite também, acrescenta Fausto Leite, advogado especialista em direito laboral, que seja determinado trabalho por turnos, com a equipa dividida e no local de trabalho em horários desfasados. A regra do Código do Trabalho, explica Fausto Leite, é que "não pode haver uma alteração unilateral de um horário previamente acordado". Porém, "vivemos uma situação excepcional e transitória, pelo que o trabalhador, não sofrendo prejuízos sérios", terá de acatar", considera.

Diogo Leote Nobre, sócio da Miranda, tem dúvidas de que seja assim tão claro. "Promover o trabalho em regime de turnos tem que se lhe diga. Não é um mero desfasamento de horários", alerta. "Acho isto incompatível com uma determinação unilateral. Uma coisa é uma hora ou duas. Outra é obrigar uma pessoa a trabalhar em turnos. E o mesmo para o trabalho noturno", afirma. Na sua opinião, se alterar o horário de trabalho em meia hora "é algo que está permitido pelo poder de direção e regulamentar do empregador, outra coisa é impor a prestação de trabalho noturno ou em turnos, aí só com acordo do trabalhador".

**O diploma foi enviado aos parceiros, que vão agora pronunciar-se e propor alterações.**

O que é um prejuízo sério?

A questão promete conflitos, admite Inês Arruda. O diploma do Governo estipula que a entidade patronal pode alterar unilateralmente os horários de trabalho, mas depois de consultados os trabalhadores abrangidos pelas medidas e a comissão de trabalhadores ou, não existindo esta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

<b>CLIPPING MIRANDA</b>			
<b>MEIO</b>	Jornal de Negócios		
<b>Nº PAG.</b>	2	<b>DATA</b>	16 de setembro de 2020

Os novos horários devem ser afixados com uma antecedência mínima de cinco dias relativamente ao início da sua aplicação (pela lei geral seriam sete).

Caso integre uma das exceções previstas ou invoque um prejuízo sério, o trabalhador pode recusar. Porém, lembra Inês Arruda, "os nossos tribunais são muito exigentes com o conceito de 'prejuízo sério', entendendo que os 'meros incómodos' não integram essa noção". Um trabalhador que, por lhe mudarem o horário, se vê obrigado a desistir de um segundo emprego, pode invocar um prejuízo sério. Mas se a mudança de horário fizer com que chegue uma ou duas horas mais tarde a casa, ou não possa ir buscar os filhos à escola, isso em regra já é visto com um mero incómodo, exemplifica a advogada.

Na prática, e com base neste diploma, o empregador aplicará as regras e fará a sua interpretação e, se o trabalhador não concordar, poderá apresentar queixa à Auto-

ridade para as Condições do Trabalho, que depois decidirá. No limite, "teremos os tribunais a decidir", diz Diogo Leote Nobre.

#### Teletrabalho obrigatório?

O diploma, admitem os especialistas, não é claro e "a técnica legislativa é deficiente e cria ambiguidade na interpretação", como refere Leote Nobre. Não é claro, por exemplo, se, sendo viável, o teletrabalho é ou não obrigatório, e os especialistas ouvidos pelo Negócios dividiram-se nessa matéria.

Por outro lado, a regra geral é que o diploma seja obrigatório para as Áreas Metropolitanas de Lisboa e Porto "salvo se se afigurar manifestamente impraticável". O conceito é aberto e "é mais um para andarmos a discutir em tribunal", diz Inês Arruda. E as empresas que não cumprirem ariscam coimas, previstas no diploma que podem ir dos 2.040 aos 61.200 euros, dependendo da gravidade. ■



**O trabalhador pode dizer que a alteração lhe causa prejuízo sério, que é uma das noções mais difíceis, há milhares de acórdãos sobre isso. Um mero incómodo não é prejuízo sério. Os nossos tribunais são muito exigentes em relação a isso.**



**INÊS ARRUDA**  
Advogada da Vasconcelos Arruda



**O regime de turnos, por definição, levará a uma alteração do horário de trabalho e entendo que só é possível com acordo dos trabalhadores. E não pode ser nunca entendido como uma medida de caráter obrigatório.**



**DIOGO LEOTE NOBRE**  
Advogado da Miranda



**Não pode haver alteração unilateral de um contrato previamente acordado. Mas esta é uma situação excepcional e transitória, pelo que o trabalhador, não sofrendo prejuízo sério, terá de acatar.**



**FAUSTO LEITE**  
Advogado