



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

A tutela do prestador de trabalho noturno

Rute dos Santos Ferreira

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2021



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

A tutela do prestador de trabalho noturno

Rute dos Santos Ferreira

Orientador: Professora Doutora Milena Silva Rouxinol

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2021

Agradecimentos

Começo por agradecer à minha família por todo o apoio e sacrifícios que fizeram para que hoje pudesse estar aqui, a terminar mais uma etapa da minha vida. Serei sempre eternamente grata por tudo o que fizeram e fazem por mim e por estarem sempre disponíveis.

Ao Duarte por todo o amor, apoio, paciência e companheirismo que foi fundamental nesta fase. Por crescermos juntos e por podermos partilhar o que há de melhor no mundo: a vida.

Um agradecimento especial a todos os meus amigos pela amizade e por todas as palavras de força e de incentivo para continuar a seguir os meus sonhos.

Agradeço também à Professora Doutora Ana Cristina Ribeiro Costa pela gentileza que teve em me facultar materiais para o desenvolvimento deste trabalho.

Um agradecimento muito especial, com imensa admiração, à minha Orientadora, Professora Doutora Milena Silva Rouxinol, por toda a disponibilidade, paciência e preocupação que teve para comigo. Um verdadeiro exemplo de docência, tendo sido uma honra ser sua orientada.

Por fim, um agradecimento a todos os docentes da Escola do Porto da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, por todos estes anos de estudo, onde fui muito feliz. Igualmente o meu agradecimento aos elementos que compõem a equipa da Biblioteca por toda a ajuda, fundamental, na consulta de obras, em período de confinamento devido à pandemia Covid-19.

Resumo

A presente dissertação tem como objetivo refletir sobre a posição da tutela no que respeita ao trabalho noturno de um trabalhador. A importância deste tema prende-se com o facto deste tipo de trabalho para além de ser uma das modalidades de organização do tempo de trabalho, ser também uma das formas mais penosas de o realizar, sendo até merecedor de um tratamento especial na lei portuguesa, noutros sistemas jurídicos e internacionalmente.

Pretende-se com esta dissertação concluir quais as vantagens do trabalho noturno e as suas consequências na vida dos seus atores. Pretende-se também identificar corretamente este tipo de trabalho, bem como os seus trabalhadores. O trabalhador noturno é merecedor de uma tutela adicional comparado com os trabalhadores comuns e, por essa razão, ir-se-ão analisar os aspetos relacionados com a duração do trabalho, a proteção da saúde e segurança deste trabalhadores, bem como o regime remuneratório associado a este tipo de trabalho.

Palavras-chave: conciliação; retribuição; riscos; segurança e saúde do trabalhador; tempo de trabalho; trabalhador noturno; trabalho noturno.

Abstract

As the primary goal, the following dissertation has to reflect upon the guardianship in regarding an employee's nighttime work. This subject's relevance relates to the nature of the work being one of the organizational procedures of working time and because it is one of the hardest to carry out, thus deservingly having a special treatment in the Portuguese law, other legal systems and also internationally.

This dissertation intends to settle the advantages of night work and the implications of this nature of work in the lives of those involved. It is also designed to correctly identify this sort of work, as well as their workers. Night workers also possess an additional guardianship when comparing to everyday workers, so there will be an in-depth analysis of the several aspects of this type of work, such as the duration of work, health and safety protection of the workers as well as the remuneration scheme associated to this type of labor.

Keywords: conciliation; retribution; risks; safety and health of the worker; working time; night worker; night work.

Índice

Siglas e Abreviaturas	8
Introdução	10
CAPÍTULO I: O TRABALHO NOTURNO	12
1. Enquadramento geral.....	12
1.1. Dados estatísticos.....	12
1.2. Trabalho noturno - um trabalho mais penoso	13
2. Noção	15
2.1. Noção legal – um conceito parcialmente derogável.....	15
2.2. O contributo dos IRCTs.....	16
2.2.1. A lei vs IRCTs	16
2.2.2. A lei vs PCT	17
2.3. E qual o papel do contrato de trabalho?	20
3. O regime remuneratório do trabalho noturno. O caso especial do trabalho suplementar noturno	23
4. Casos de dispensa/proibição	27
CAPÍTULO II: O TRABALHADOR NOTURNO	31
1. Um esclarecimento preliminar.....	31
2. Noção.....	33
3. O Regime jurídico – uma tutela acrescida, máxime, em matéria de segurança e saúde	34
3.1. Os riscos acrescidos. Quais? Porquê?.....	34
3.2. A tutela adicional.....	37
3.2.1. Tempo de trabalho	37
3.2.2. Outros aspetos	40
Conclusão	45
Bibliografia.....	47

Siglas e Abreviaturas

Ac. – Acórdão

Art./arts. – Artigo/artigos

CC – Código Civil (aprovado pelo DL n.º 47344/66, de 25 de novembro, com as suas sucessivas alterações)

CRP – Constituição da República Portuguesa (aprovada pela Lei n.º 1/82, de 30 de setembro, com as suas sucessivas alterações)

CSC – Código das Sociedades Comerciais (aprovado pela Decreto-Lei n.º 76-A/2006, de 29 de março, com as suas sucessivas alterações)

CT – Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as suas sucessivas alterações)

IRCT – Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho

LAT – Lei dos Acidentes de Trabalho

N.º/n.ºs – Número/números

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

P./pp. – Página/páginas

PCT – Portaria de Condições de Trabalho

Proc. - Processo

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TRG – Tribunal da Relação de Guimarães

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

Introdução

A sociedade do século XXI é uma sociedade que vive as 24 horas do dia em velocidade e intensidade, daí o trabalho noturno ser essencial a este estilo de vida, pois permite satisfazer essa necessidade social. Devido a esse facto, tem se vindo a notar o crescimento desta modalidade de trabalho com a conseqüente preocupação com a saúde dos trabalhadores nela intervenientes. Não é fácil conciliar vida pessoal e profissional no regime de trabalho noturno que causa problemas de saúde e sociais a quem o pratica e devido a essa constatação, os trabalhadores noturnos têm uma tutela jurídica maior em comparação com os outros trabalhadores. Será este o tema da presente dissertação: “A tutela do prestador de trabalho noturno”.

A dissertação vai consistir essencialmente em pesquisa de bibliografia, analisando alguma jurisprudência em alguns pontos do trabalho. Esta possui dois capítulos: o primeiro é sobre o trabalho noturno e o segundo é sobre o trabalhador noturno. No primeiro, faz-se um enquadramento sobre o surgimento do trabalho noturno, mostrando as suas dificuldades e a sua evolução. De seguida, passámos sim para a análise do conceito propriamente dito de trabalho noturno, fazendo uma grande referência às fontes laborais, mais concretamente ao IRCT e ao contrato de trabalho. Como o conceito de trabalho noturno é um conceito parcialmente derogável faz todo sentido analisar a relação entre a lei e o IRCT e levantar a questão se o contrato de trabalho pode ou não afastar a lei.

Neste capítulo são também abordados os seguintes assuntos: regime remuneratório do trabalho noturno, remuneração de um trabalhador que presta trabalho suplementar em período noturno e quem está dispensado ou mesmo proibido de prestar trabalho noturno.

No segundo capítulo, será analisado o trabalhador noturno em geral, esclarecendo o que se entende por trabalhador noturno analisando o artigo legal, pois nem todos os trabalhadores que realizam trabalho noturno são trabalhadores noturnos e só os que o são, com base na lei, têm necessidade de uma tutela maior.

Finalmente, aborda-se a tutela acrescida que o trabalhador noturno tem, em matéria de segurança e saúde no trabalho. Faz-se a análise do art. 225.º do CT referente à responsabilidade que o empregador tem em matéria de saúde dos trabalhadores noturnos, falando-se na necessidade de realização de exames médicos antes de uma colocação em

trabalho noturno. Referem-se os riscos desta modalidade de trabalho e o porquê da tutela especial que estes trabalhadores têm ao nível de tempo de trabalho.

O objetivo principal desta dissertação é analisar qual a proteção a que estes trabalhadores têm direito por o seu trabalho ser mais pensoso em comparação com outras modalidades de organização de tempo laboral. Além disso, é também nosso propósito analisar os impactos que o trabalho noturno tem em quem o realiza e perceber as suas consequências.

CAPÍTULO I: O TRABALHO NOTURNO

1. Enquadramento geral

1.1. Dados estatísticos

O trabalho noturno é uma modalidade de organização do tempo de trabalho que surgiu desde a pré-história com a descoberta do fogo, passando pela invenção da lâmpada. Numa época mais recente, o Homem sentiu necessidade de alargar o período de trabalho utilizando a noite, uma vez que começou a existir nas tribos pré-históricas a necessidade de haver turnos de vigia para salvaguardar os seus animais.¹ Esta expansão também acontece por motivos tecnológicos, por motivos económicos e pela necessidade de atendimento à população (sociais).²

Atualmente, vivemos numa sociedade 24 horas³, ou seja, numa sociedade em que há serviços que trabalham 24 horas por dia durante 365 dias por ano. Estes têm crescido muito e existem em diferentes setores, como por exemplo, o setor do transporte, da saúde, da segurança, da energia e das comunicações. Esta modalidade tem vindo a crescer cada vez mais ao longo dos anos.

A realização do trabalho em período noturno pode ocorrer devido à natureza da atividade (por exemplo: recolha do lixo, jornalismo, transportes públicos, hotelaria) ou devido ao funcionamento adotado que não pode ser interrompido durante a noite (o caso dos centros comerciais ou das fábricas com laboração contínua), ou então em casos de necessidades anormais⁴. Assim, o trabalho noturno veio rentabilizar a produção e evitar prejuízos em alguns setores.⁵

Para atender a todos estes setores, o número de trabalhadores noturnos tem vindo a aumentar para conseguir atender às necessidades da sociedade.⁶ Logo, estes trabalhadores

¹ Domingos, 2017, p.6; Maria Helena Silva, 2017, p.14; Campos, 2014, p.3; Silva *et al.*, 2013, p.185.

² Pereira-Jorge *et al.*, 2018, p.328 – O trabalho noturno evoluiu por motivos tecnológicos uma vez que existem produtos da qual a sua produção não pode ser interrompida; evoluiu por motivos económicos (que estão relacionados com os motivos anteriores) pois as empresas utilizam máquinas com elevado custo e para obterem lucro é necessário que as máquinas não sejam interrompidas. Já quanto aos motivos sociais estão relacionados com a procura e o desejo da população.

³ Prata & Silva, 2013, p.142.

⁴ Monteiro Fernandes, 2019, p.534 - António Monteiro Fernandes dá como exemplo os períodos de procura excepcional de bens ou serviços.

⁵ Campos, 2014, p.4.

⁶ Pereira-Jorge *et al.*, 2018, p.328.

têm de ter uma grande organização e fazer um grande esforço para equilibrar as suas necessidades pessoais e profissionais.⁷

Segundo o sexto inquérito Europeu das condições de vida e de trabalho, cerca de 19% dos trabalhadores da União Europeia realizam trabalho noturno.⁸ Em Portugal, em 2017⁹, através de inquéritos pelo Instituto Nacional de Estatística, contávamos com quase meio milhão de trabalhadores com horário noturno. Em 2018¹⁰ tínhamos 545 mil trabalhadores com o horário noturno. Contudo, em 2020, no relatório anual, já tínhamos cerca de 439,8 mil trabalhadores.¹¹

Este tipo de trabalho precisa de ser muito bem regulado para proteger os seus trabalhadores dos riscos psicossociais.

1.2. Trabalho noturno - um trabalho mais penoso

O trabalho noturno é caracterizado por ser um trabalho particularmente penoso, independentemente de quem o pratica. Este tipo de trabalho é realizado durante a noite e, por isso, faz com que haja a inversão do ritmo circadiano do trabalhador em que este passa a trabalhar durante a noite e descansar durante o dia. O ser humano está habituado a associar a presença de luz ao período de atividade e associar ausência de luz ao período de repouso. Apenas com esta inversão do ciclo, concluímos que o trabalho noturno vai ter uma maior perigosidade comparado com um trabalho realizado durante o dia.¹²

Para além disso, este tipo de trabalho tem outros aspetos negativos e prejudiciais para a saúde, como iremos abordar noutros pontos deste trabalho. Um exemplo muito comum é a alteração do sono e os aspetos biológicos do trabalhador. A alteração do ciclo circadiano provoca no trabalhador alterações no sistema originando, na maior parte das vezes, doenças graves.¹³ A inversão do ciclo vai descontrolar aspetos como a temperatura

⁷ Maria Helena Silva, 2017, p.11.

⁸ Daniela Costa e Isabel Soares Silva, 2019, p.109; EUROFOUND, 2017, p.59; Domingos, 2017, p.9.

⁹<https://www.dn.pt/edicao-do-dia/27-ago-2018/ha-cada-vez-mais-portugueses-com-horarios-flexiveis-9764363.html> ; www.ine.pt

¹⁰<https://www.jn.pt/economia/mas-de-800-mil-pessoas-trabalham-por-turnos-em-portugal-11594835.html> ; www.ine.pt

¹¹ Este estudo tem como última atualização 10-02-2021. Note-se, a título de curiosidade, que neste mesmo ano, cerca de 297,6 mil trabalhadores são homens e apenas 142,2 mil são mulheres.

¹² Soares Silva, 2012, p.94.

¹³ Sena *et al.*, 2018, p.833 – Exemplos de alguns problemas de saúde: fadiga, problemas digestivos, stress, irritabilidade, gastrointestinal, doenças cardiovasculares, entre outros.

corporal, metabolismo, digestão, força muscular, entre outros.¹⁴ A má qualidade de sono pode, a longo prazo, ter graves consequências como a depressão e mudanças de humor.¹⁵ Contudo, também vai provocar falta de concentração, que é fundamental, em trabalhos muito exigentes.¹⁶

No entanto, não existem só riscos associados à saúde, pois também há dificuldades a nível social e familiar, como iremos abordar. Para um trabalhador noturno, pode ser muito difícil conciliar a sua vida pessoal com a vida profissional, por causa dos horários e da inversão do padrão normal sono-vigília.¹⁷

Porém, há muitos trabalhadores que gostam de trabalhar no período noturno. Existem algumas vantagens que estes mencionam: a possibilidade de receberem mais, terem muito mais tempo livre para desenvolver outras atividades, terem mais tempo em família comparando com outros trabalhadores que têm horários convencionais, ausência de trânsito, menos confusão no trabalho e até disponibilidade para irem aos serviços públicos.¹⁸ Um trabalhador noturno só vai conseguir adaptar o ciclo se ajustar a sua vida ao ritmo do trabalho noturno e, quando isso acontece, pode ser realmente mais vantajoso para ele trabalhar nesse horário.¹⁹ No entanto, a tolerância ao trabalho noturno vai ter muitas condicionantes como a idade, o sexo, aptidão física da pessoa, o sono, a sua personalidade, entre outros.²⁰

Sendo isto uma modalidade de trabalho tão penosa e prejudicial para a saúde dos trabalhadores é fundamental haver regulação quer a nível interno, quer a nível europeu ou internacional. A Convenção n.º 171²¹ da OIT define o que é trabalho noturno e menciona vários artigos essenciais para assegurar a proteção da segurança e saúde do trabalhador noturno. Já a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, define o que é período noturno e quem é trabalhador noturno.²² Para além disso,

¹⁴ Campos, 2014, p.9.

¹⁵ <https://www.economias.pt/as-desvantagens-de-trabalhar-a-noite/>

¹⁶ Colaço, 2012, p.22.

¹⁷ Prata & Silva, 2013, p.144.

¹⁸ Daniela Costa e Isabel Soares Silva, 2019, p.109.

¹⁹ Domingos, 2017, p.12.

²⁰ Pereira-Jorge *et al.*, 2018, p.328.

²¹ O conceito legal de trabalho noturno previsto na convenção da OIT está previsto na alínea a) do art. 1.º. Os outros artigos essenciais são do art. 3.º ao art. 10.º; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_751244.pdf, consult. a 1/12/2020

²² Os conceitos estão previstos no art. 2.º, n.º 3 e 4.

criou ainda um capítulo específico para o trabalho noturno: capítulo 3.º. Ambos os diplomas tiveram o cuidado e a preocupação de regularem estes conceitos e ter atenção à saúde do trabalhador noturno.

2. Noção

2.1. Noção legal – um conceito parcialmente derogável

O conceito legal de trabalho noturno está consagrado na parte final do n.º 2 do art. 223.º do CT como aquele que ocorre entre as 22 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.²³ No entanto, o conceito de trabalho noturno é uma matéria que pode ser regulada por IRCT, desde que respeitem dois limites cumulativos: primeiro, ter uma duração mínima de sete horas e máxima de onze horas e, em segundo lugar, que esse período esteja compreendido entre as zero e as cinco horas. Assim, podemos concluir que o conceito de trabalho noturno é uma supletividade condicionada, uma vez, que pode ser afastada por IRCT, mas é preciso respeitar os limites mencionados.

Se houver um IRCT válido aplicável ao caso, a definição de trabalho noturno é a que estará lá prevista. Se não houver IRCT a regular, vamos então ao conceito supletivo previsto no n.º 2 do art. 223.º do CT. O legislador apenas refere que o IRCT pode regular o conceito de trabalho noturno, não mencionando a possibilidade do contrato de trabalho. Isto leva-nos a questionar se o conceito de trabalho noturno pode ser afastado por contrato de trabalho. Contudo, esta questão será tratada mais à frente.

O n.º 1 deste artigo apresenta dois segmentos muito importantes. Por um lado, na 1.ª parte do artigo, define-se o que é trabalho noturno, por outro lado, a 2.ª parte do mesmo número, define o que é o período noturno. Segundo Luís Miguel Monteiro²⁴, o período noturno consiste “num intervalo de tempo temporal determinado por IRCT, com os limites decorrentes da 2.ª parte do n.º 1.” Contudo, temos de ter em atenção à regra supletiva do n.º 2 parte final. Por outras palavras, para este autor o período de trabalho

²³ Note-se que no ordenamento jurídico francês é considerado trabalho noturno o que ocorre entre as 21 horas e as sete horas (art. L3122-2). Porém, também pode ser definido por IRCT desde que respeite os limites da lei: o período deve ter pelo menos nove horas consecutivas e estar entre a zero e as cinco horas – Auzero *et al.*, 2018, p.1057. Já no ordenamento espanhol, o período de trabalho noturno é entre as 22 horas e as seis horas (art. 36.1 do Estatuto de los Trabajadores) – Valverde *et al.*, 2014, p.611.

²⁴ Monteiro, 2020, p.572.

noturno é o que está na lei a título supletivo (entre as 22 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte), se outro não for definido. No entanto, existe um período noturno obrigatório (um dos tais limites): entre as zero horas e as cinco horas que é preciso respeitá-lo.

António Menezes Cordeiro²⁵ refere que o trabalho noturno depende de dois critérios: o critério da extensão, que se refere ao trabalho noturno, e o critério da localização temporal, que se reporta ao período de trabalho noturno.

Com isto, podemos concluir que a noção de trabalho noturno é muito flexível²⁶, sempre salvaguardando “uma duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.”²⁷ Assim, é trabalho noturno o trabalho prestado dentro do período noturno determinado por IRCT ou então, caso este não exista, o compreendido entre as 22 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, segundo a definição supletiva.

2.2. O contributo dos IRCTs

2.2.1. A lei vs IRCTs

Nesta primeira parte iremos analisar a relação entre a lei com os IRCTs, exceto a relação entre a lei e as PCT, uma vez que, será mencionado no ponto seguinte.

O art. 3.º do CT regula as relações entre fontes (a lei, o IRCT e o contrato de trabalho). Os n.ºs de 1 a 3 regulam a relação entre a lei e o IRCT, já os n.ºs 4 e 5 regulam entre a lei e o contrato de trabalho. Quanto à relação entre o IRCT e o contrato de trabalho está prevista no art. 476.º do CT.

Se os IRCTs regularem aspetos da relação laboral também disciplinados legalmente, vamos, potencialmente, ter um problema entre fontes, sendo necessário analisar a relação da norma legal com o IRCT.²⁸

²⁵ Cordeiro, 2019, p.551.

²⁶ Monteiro Fernandes, 2019, p.535.

²⁷ Código do trabalho.

²⁸ Rouxinol, 2019, p.54.

Quanto a estas fontes de regulação, a regra geral encontra-se no n.º 1 do art. 3.º do CT, que expõe que os IRCTs podem afastar as normas legais, em qualquer sentido, ou seja, que podem ser afastadas ou em sentido mais favorável ou menos favorável para o trabalhador, salvo se a lei dispuser o contrário. Não é fácil perceber quando estamos perante uma norma imperativa²⁹, cabendo ao intérprete tentar apurar a sua natureza. Isto é importante, porque só se estivermos perante uma norma não imperativa é que podemos afastá-la por IRCT.³⁰ Logo, se estivermos perante uma norma dispositiva/supletiva³¹ nada impede que o IRCT disponha em sentido menos favorável ao trabalhador.

A regra do n.º 1 tem uma exceção prevista no n.º 3, portanto é preciso sempre articulá-los. Este n.º 3 apresenta um elenco de matérias fundamentais ao estatuto do trabalhador. Nestes casos, as normas legais, apenas podem ser afastadas por IRCT em sentido mais favorável ao trabalhador. Assim, quando tratam das matérias elencadas no n.º 3, presume-se que as normas são do tipo relativamente imperativo.^{32 33}

2.2.2. A lei vs PCT

As PCT têm um tratamento particular, uma vez que existe um segmento no art. 3.º específico para elas, o n.º 2, segundo o qual a lei não pode ser afastada por PCT. Estas fazem parte do elenco de IRCTs, como consta do art. 2.º, n.º 4 do CT.

Esta figura, já no código anterior, tinha um tratamento diferente comparado com os restantes IRCTs. Esta diferenciação da PCT resultou do Ac. n.º 306/2003 de 25/06, em que o Tribunal Constitucional veio a pronunciar-se sobre a inconstitucionalidade do n.º 1 (que antes estabelecia tratamento igual para todos os IRCTs) em que entendeu que as PCT violavam o art. 112.º, n.º 6 da CRP³⁴, independentemente de estas afastarem ou alterarem a lei em sentido mais favorável ou desfavorável em relação ao trabalhador.³⁵ Como a PCT

²⁹ Uma norma imperativa é caracterizada por ser inderrogável por fonte hierarquicamente inferior.

³⁰ Marecos, 2020, pp.84 a 87.

³¹ Uma norma dispositiva/supletiva admite derrogação por fonte hierarquicamente inferior independentemente de considerações de maior ou menor favorabilidade.

³² Rouxinol, 2019, p.58.

³³ Uma norma relativamente imperativa admite derrogação por fonte hierarquicamente inferior num sentido, mas não no seu contrário – em regra, em sentido mais favorável ao trabalhador.

³⁴ Atual n.º 5.

³⁵ Rouxinol - in *Negociação Coletiva: Estado e Desafios em Portugal e no Brasil*, 2019, p.134; Ramalho, 2020, p.353.

tem origem administrativa, o Tribunal Constitucional entendeu que não se justificava que a PCT afastasse a lei, criando-se assim o n.º 2 do art. 3.º.³⁶

O Tribunal Constitucional distingue as normas legais entre normas absolutamente imperativas, parcialmente imperativas, dispositivas (pode existir derrogação em ambos os sentidos) e supletivas (“em que a norma do Código só actua se não houver regulação por instrumento colectivo ou contrato individual de trabalho (...)”³⁷). Porém, no tal Ac., o Tribunal Constitucional veio considerar a possibilidade de as PCT intervirem apenas quando as normas legais em causa convocassem os IRCT em primeira linha. Só desta maneira é que a PCT não violava o art. 112.º, n.º 5, da CRP³⁸, ou seja, “(...) só não representava uma modificação da lei por ato não legislativo se a norma em causa revestisse natureza supletiva (...)”.³⁹ Em suma, a PCT só não viola o artigo em questão se a norma legal remeter para IRCT a regulação da matéria em questão, sendo que a norma legal só se aplica se não existir IRCT a regular.

Esta posição do Tribunal veio a levantar dúvidas quanto à interpretação do atual n.º 2 do art. 3.º do CT, aditado, na sequência daquele Acórdão, ao artigo em causa. Bernardo Xavier⁴⁰, defende que “a portaria de condições de trabalho passou a ser uma fonte com um (muito) diminuto espaço de intervenção.” Já, Pedro Romano Martinez e José Andrade Mesquita⁴¹ defendem que “a portaria de condições de trabalho tem o espaço de intervenção resultante da natureza das normas que regulem a matéria sobre a qual ela pretende intervir.” Com posição totalmente oposta temos Maria do Rosário Palma Ramalho⁴² que considera que a PCT não pode afastar a lei, uma vez que a esta tem origem administrativa e, portanto, não se compreende que a PCT possa afastar a lei.

A posição de Pedro Romano Martinez e José Andrade Mesquita vai ao encontro do voto vencido de Paulo Mota Pinto⁴³, ao criticar a argumentação do Tribunal Constitucional. Este defende que a lei pode não ser sempre imperativa perante as PCT, se

³⁶ Ramalho, 2020, p.353.

³⁷ Rouxinol – in *Negociação coletiva: estado e desafios em Portugal e Brasil*, 2019, p.134; Rouxinol, 2011, p.49.

³⁸ Canotilho e Moreira, 2010, p.68: O n.º 5 da CRP “proíbe expressamente que as leis autorizem regulamentos modificativos, suspensivos ou revogatórios de si mesmas.”

³⁹ Rouxinol- in *Negociação coletiva: estado e desafios em Portugal e no Brasil*, 2019, p.135.

⁴⁰ Gonçalves Silva, 2020, p.59.

⁴¹ Gonçalves Silva, 2020, p.59.

⁴² Ramalho, 2020, pp.326 e 353.

⁴³ Rouxinol, 2019, pp.62 e 63; Rouxinol – in *Negociação coletiva: estado e desafios em Portugal e Brasil*, 2019, p.136.

da própria lei resultar algo diferente, ou seja, é preciso que a norma legal contenha uma permissão para haver derrogação, como acontece no trabalho noturno. Assim, o espaço de intervenção da PCT varia conforme a norma seja imperativa, imperativa-permissiva ou supletiva.⁴⁴ Se a norma for imperativa, a PCT não pode regular de forma alguma. Se for uma norma imperativa-permissiva, ou seja, tem uma parte que proíbe o afastamento em qualquer sentido e tem uma parte permissiva, em que a norma “(...) aceita a fixação de condições diversas (...)”⁴⁵, da qual aqui a PCT pode regular. Por fim, se a norma for supletiva a PCT pode regular em qualquer sentido, seja em sentido mais favorável para o trabalhador ou não. Assim, Paulo Mota Pinto defende que a diferenciação entre normas supletivas e dispositivas, feita pelo Tribunal Constitucional, não é muito clara.⁴⁶

Milena Rouxinol⁴⁷, acompanhando a posição de Paulo Mota Pinto, acrescenta que este n.º 2 “deve ler-se como uma regra de princípio”, da qual seja possível existir desvios sempre que o legislador permita haver regulação por uma fonte hierarquicamente inferior. Ao defender esta posição parece que o n.º 2 cede sempre quando estamos perante uma norma dispositiva ou imperativa-permissiva.⁴⁸ Esta autora entende ainda que, a sustentar-se a posição de Bernardo Xavier, o legislador não teria colocado o n.º 3 depois do n.º 2 e, portanto, com esta ordenação conseguimos perceber que há “(...) um desvio quer ao princípio enunciado no n.º 1 quer ao estabelecido no n.º 2 (...)”⁴⁹

Em suma, se seguirmos a posição da Maria Rosário Ramalho parece que as PCT não podem afastar as normas legais. Porém, se seguirmos, por exemplo, a posição de Milena Rouxinol, as PCT podem derrogar a lei se esta, implicitamente ou expressamente, o permitir, não obstante a regra de princípio ser a da imperatividade. Na verdade, as PCT comparadas com os demais IRCTs terão sempre um alcance menor visto que, segundo o n.º 1 do art. 3.º do CT, os IRCTs, em geral, podem afastar normas legais.⁵⁰

⁴⁴ Gonçalves Silva, 2020, p.61.

⁴⁵ Gonçalves Silva, 2020, p.61.

⁴⁶ Rouxinol – in *Negociação coletiva: estado e desafios em Portugal e no Brasil*, 2019, p.136.

⁴⁷ Rouxinol, 2019, pp. 62 a 64.

⁴⁸ Rouxinol, 2011, p.53.

⁴⁹ Rouxinol, 2019, p.63.

⁵⁰ Marecos, 2020, p.85.

2.3. E qual o papel do contrato de trabalho?

Como referimos anteriormente, os artigos que regulam a relação entre a norma legal e o contrato de trabalho estão previstos nos n.ºs 4 e 5 do art. 3.º do CT.

O n.º 4 tem carácter geral e diz que as normas legais só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, desde que da lei não resulte o contrário. Portanto, temos aqui uma presunção de imperatividade mínima. Este número refere-se a normas que não se auto-qualificam perante o contrato de trabalho, nem outras normas específicas o fazem. No entanto, da parte final do artigo podemos inferir que a norma legal pode ser afastada em qualquer sentido pelo contrato de trabalho se dela resultar expressamente a sua natureza supletiva, tal como pode ser, de todo inderrogável, se tal indicação de imperatividade absoluta dela, ou de norma que se lhe refira, resultar.

Da leitura do n.º 5 podemos concluir que sempre que uma norma legal laboral determine que pode ser afastada por IRCT, entende-se que não o pode ser por contrato de trabalho. O n.º 5 reporta-se, apenas, a normas que não se auto-qualificam perante contrato de trabalho, mas se qualificam como derogáveis por IRCT. Trata-se, portanto, de uma subcategoria de normas omissas quanto à sua natureza face a contrato de trabalho. Se a parte final diz que, em tais casos, o regime legal não se pode afastar por contrato, o mesmo é dizer que é imperativa perante o mesmo. Portanto, se o contrato de trabalho derrogar uma tal norma legal a cláusula contratual será nula (art. 294.º do CC) e esta será substituída pela mesma, segundo o art. 121.º, n.º 2 do CT.⁵¹

No entanto, levanta-se uma questão curiosa face à parte final do preceito: quando a norma legal se auto-qualifica como dispositiva perante o IRCT esta, face ao contrato de trabalho, será uma norma *absolutamente* imperativa ou *relativamente* imperativa? Vai depender da forma como lermos este artigo. Segundo Milena Rouxinol⁵², se entendermos que a norma é totalmente imperativa perante o contrato de trabalho, o contrato não pode regular validamente regime diverso do legal. Mas, se lermos no sentido de a imperatividade ser uma imperatividade relativa, o contrato já pode desde que seja no

⁵¹ Dray, 2015, p.505.

⁵² Rouxinol, 2019, p.65 e Rouxinol, 2013, pp.164 e 165.

sentido mais favorável ao trabalhador. Portanto, as consequências serão diversas conforme se leia a norma.

O art. 223.º do CT é um ótimo exemplo para se articular com o n.º 5 do art. 3.º. Seguindo o raciocínio de Milena Rouxinol⁵³, o n.º 1 apresenta um elemento imperativo na medida que não se pode ultrapassar os limites consagrados. Para além disso, também apresenta um “elemento dispositivo-facultativo” pois o período de trabalho noturno pode ser fixado por IRCT (art. 223.º, n.º 2). Por fim, apresenta “um segmento dispositivo-supletivo” que é o conceito supletivo: estar compreendido entre as 22 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte. Com tudo isto, poderá então o contrato de trabalho fixar um período de trabalho noturno diverso do regime legal?

Francisco Liberal Fernandes⁵⁴, entende que o contrato de trabalho não pode afastar os limites fixados no art. 223.º, n.º 2 do CT. Considera que estamos perante uma norma absolutamente imperativa face ao contrato de trabalho, apoiando assim uma leitura mais tradicional do n.º 5. Não é fácil identificar jurisprudência sobre este tema, no entanto, há um Ac. do TRL, de 17/02/2016⁵⁵, que se pronunciou sobre um determinado valor indemnizatório que foi acordado individualmente pelas partes, em caso de cessação do contrato de trabalho, onde se aplicava o art. 339.º do CT. O Tribunal concluiu que as partes não podiam acordar um valor indemnizatório por contrato de trabalho. De facto, o Tribunal não se pronuncia, expressamente, sobre a sua posição em relação ao art. 3.º, n.º 5, mas presume-se, pela sua decisão, que quando as normas se consideram derogáveis por via de IRCT são totalmente inderrogáveis por contrato de trabalho.

Milena Rouxinol⁵⁶ não concorda com esta posição, defendendo que o contrato de trabalho pode afastar a norma legal em sentido mais favorável, considerando assim as normas legais a que se refere o n.º 5 do art. 3.º como relativamente imperativas em face do contrato.⁵⁷ Um dos argumentos que apresenta tem a ver com a história da norma. A norma existe há décadas e sempre foi igual. Na altura, quando foi redigida, o padrão da

⁵³ Rouxinol, 2019, p.66.

⁵⁴ Liberal Fernandes, 2018, p.279 e Rouxinol, 2013, p.166.

⁵⁵ Relator: Paula Sá Fernandes, proc. n.º 3679/13.0TTLSB.L1-4 – “As partes pretenderam ancorar-se numa cláusula penal, estabelecendo uma indemnização que seria devida ao autor caso o incumprimento viesse a ocorrer. Todavia, a liberdade contratual está-lhe vedada, por força da imperatividade do regime jurídico relativo à cessação do contrato de trabalho, tal como resulta, expressamente, do artigo 339º do Código do Trabalho.”; Rouxinol, 2019, p.72.

⁵⁶ Rouxinol, 2019, p.74.

⁵⁷ Rouxinol, 2013, pp. 173 a 176.

relação entre fontes do direito do trabalho era de ser sempre tudo admissível desde que fosse mais favorável ao trabalhador. Outro argumento que apresenta é que ler o n.º 5 como uma imperatividade absoluta é limitar a autonomia individual. Por outro lado, se formos por uma razão sistemática⁵⁸ é preciso que o n.º 5 seja lido em conjunto com o n.º 4, assim como, também é importante, relacionar este n.º 5 com as regras sobre a relação entre as normas legais e o IRCT. Os n.ºs 4 e 5 regulam a relação entre as normas legais e as cláusulas contratuais. A diferença entre ambos é que o n.º 4 refere-se a normas que não se auto-qualificam perante o contrato de trabalho, enquanto o n.º 5 faz uma especificação e, dentro dessas, individualiza aquelas que continuam a não se qualificar perante o contrato, mas auto-qualificam perante IRCT. Em ambos os números, estamos perante normas que não se qualificam perante o contrato de trabalho. O n.º 4 perderia todo o sentido se a natureza dispositiva viesse da aplicação do n.º 1 do art. 3.º Assim, se consideramos que na hipótese do n.º 5 as normas têm natureza absolutamente imperativa estaríamos perante uma “estranha conjugação de soluções”.⁵⁹ Defendendo esta natureza (absolutamente imperativa) iríamos ter normas de igual natureza face ao IRCT, com carácter diferente confrontadas com o contrato de trabalho.

Em posição contrária, temos o Diogo Vaz Marecos⁶⁰ que entende que existe maior desigualdade entre as partes no contrato de trabalho, enquanto no IRCT consegue-se, à partida, uma maior proteção. A via individual ia permitir às partes criar os seus próprios regimes afastando o “reconhecimento que é assegurado pela Constituição da República Portuguesa às convenções coletivas (...)”, no art. 53.º, n.º 6.

O legislador elaborou assim a norma de forma a que o trabalhador não aceite condições menos favoráveis estabelecidas no contrato de trabalho comparadas com a lei. O trabalhador encontra-se em posição vulnerável face ao empregador. Se o contrato de trabalho pudesse dispor em sentido contrário da lei, tanto em sentido mais favorável ao trabalhador como em sentido menos favorável, este iria aceitar condições muito piores e ficar ao arbítrio do empregador.⁶¹ Porém, se a lei for derogável por IRCT a situação já é bem distinta, uma vez que, envolve associações sindicais e estas já se encontram em

⁵⁸ Rouxinol, 2019, p.73; Rouxinol, 2013, p.176.

⁵⁹ Rouxinol, 2019, p.74.

⁶⁰ Marecos, 2020, pp.86, 87 e 588.

⁶¹ Dray, 2015, p.509.

posição de igualdade em relação ao empregador. Portanto, em princípio, vão sempre derrogar a lei a favor do trabalhador.

Em suma, se optarmos pela posição da leitura tradicional do n.º 5 o contrato de trabalho não pode fixar um período de trabalho noturno diverso do regime legal. Se optarmos pela posição de Milena Rouxinol o contrato de trabalho já poderia estipular um período de trabalho noturno diverso do regime legal, desde que fosse mais favorável ao trabalhador.

3. O regime remuneratório do trabalho noturno. O caso especial do trabalho suplementar noturno

O trabalho noturno requer muito sacrifício por parte do trabalhador e, por isso, pode ter repercussão a nível pessoal, familiar, físico e até mesmo social. De forma a compensá-lo, o trabalho noturno, por regra, é pago com o acréscimo de 25% relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.⁶²

O art. 266.º do CT⁶³ diz que este acréscimo incide sobre o valor hora do trabalho equivalente prestado durante o dia, ou seja, tudo o que for pago durante o dia (a retribuição base e todas as prestações periódicas e regulares⁶⁴) vai incluir-se na base de cálculo para este efeito. Assim, a expressão final do artigo, “relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.”, afasta o critério legal supletivo previsto no art. 262.º, n.º 1 do CT.⁶⁵ Contudo, o art. 271.º do CT é também importante porque dá-nos a fórmula para calcularmos a retribuição horária que o trabalhador aufere. Isto é fundamental para o trabalho noturno pois precisamos de fazer o cálculo da retribuição horária para depois acrescer os tais 25% pelo trabalho noturno.⁶⁶

⁶² Note-se que no ordenamento jurídico espanhol a remuneração acrescida pela prestação de trabalho noturno é fixada em negociação coletiva, a não ser que seja compensado com pausas ou que o vencimento já tenha sido estabelecido tendo em conta a natureza do trabalho (art. 36.2 Estatuto de los trabajadores) – Valverde *et al.*, 2014, p.612. Por sua vez, no ordenamento francês o trabalho noturno é pago com pelo menos o dobro da remuneração normalmente devida e, ainda, com descanso compensatório equivalente ao tempo de trabalho prestado (L 3122-4 Code du Travail).

⁶³ Quanto à retribuição do trabalho noturno dos trabalhadores de entidades públicas existe um diploma específico: Decreto-lei n.º 133/2013, de 3/10.

⁶⁴ Este subsídio de trabalho noturno é considerado retribuição se for regular e periódico.

⁶⁵ Liberal Fernandes, 2018, p.349.

⁶⁶ Ramalho, 2019, p.565.

Se um trabalhador prestar apenas duas horas de trabalho noturno não se vai pagar um dia de acréscimo de trabalho noturno, mas antes o acréscimo correspondente às horas de trabalho noturno que ele realizou. Portanto, a compensação é proporcional ao trabalho prestado em período noturno, não estando dependente de nenhum limite de atividade noturna.⁶⁷

Este acréscimo retributivo é uma forma de compensar o trabalhador por prestar trabalho em período noturno, uma vez que este é mais penoso⁶⁸ comparado com o trabalho diurno. Apesar de haver possibilidade de substituição (por IRCT) da forma de compensar o trabalhador, serão nulos todos os acordos que visem diminuir ou até extinguir esta majoração ou a que se encontra em IRCT.⁶⁹ O IRCT vai ter esta possibilidade de substituir o acréscimo retributivo por outras opções, no entanto, tem de respeitar os mínimos legais. Também aqui pode-se levantar uma questão similar à tratada acima a propósito da noção de trabalho noturno: pode o contrato de trabalho prever acréscimos maiores? Seguindo o entendimento de Milena Rouxinol, o contrato de trabalho poderia prever acréscimos retributivos, desde que fosse mais favorável para o trabalhador, ou seja, desde que o acréscimo fosse superior a 25%.

No entanto, o legislador vem apresentar algumas situações em que o trabalhador presta trabalho em período noturno, mas não tem direito a este acréscimo retributivo. A lei consagra no art. 266.º, n.º 3 do CT três exceções, mas com a ressalva de que o IRCT pode regular de forma contrária.⁷⁰ Para Francisco Liberal Fernandes⁷¹, estes critérios excepcionais devem ser lidos de forma restrita e serem considerados taxativos, visto que em causa estão interesses dos trabalhadores. Para ele, as atividades consagradas “devem funcionar como elementos de delimitação (...)”. Por outro lado, Diogo Marecos⁷² defende que as atividades mencionadas são exemplificativas, uma vez que o n.º 3 utiliza o termo “designadamente”. Assim, seguindo esta posição, podem ser abrangidas outras atividades que não se encontram consagradas na lei.

⁶⁷ Liberal Fernandes, 2018, p.349; Ac. do TRP, de 17/02/2020, relatado por Paula Leal de Carvalho, proc. n.º 6247/18.6T8MTS.P1.

⁶⁸ Marecos, 2020, p.589 – Considera-se o trabalho noturno como uma modalidade de trabalho mais penosa porque o trabalhador presta o seu trabalho em sentido contrário ao ciclo biológico.

⁶⁹ Liberal Fernandes, 2018, p.349; Fidalgo, 2020, p. 180.

⁷⁰ Ac. do TRP, de 17/02/2020, relatado por Paula Leal de Carvalho, proc. n.º 6247/18.6T8MTS.P1.

⁷¹ Liberal Fernandes, 2018, p.351.

⁷² Marecos, 2020, p.691.

O n.º 3 apresenta, então, dois tipos de exceções.⁷³ As primeiras estão previstas nas alíneas a) e b) e estão relacionadas com a natureza das atividades. Na alínea a), a atividade deve ser “exercida exclusiva ou predominantemente durante período noturno, designadamente espetáculo ou diversão pública”.⁷⁴ Já na alínea b), está em causa uma atividade “que, pela sua natureza ou por força da lei, deva funcionar à disposição do público durante o período noturno, designadamente empreendimento turístico, estabelecimento de restauração ou bebidas, ou farmácias, em período de abertura”.⁷⁵ Para sabermos a natureza da atividade, ou seja, se o seu funcionamento é noturno ou não, é preciso verificar o objeto da atividade que se encontra consagrado no ato de constituição da sociedade, como consta do art. 11.º do CSC.⁷⁶

Por outro lado, em segundo lugar, temos a exceção da alínea c)⁷⁷ que diz que o trabalhador não tem direito ao acréscimo dos 25% quando a retribuição já atende ao facto do trabalho ser prestado durante a noite.⁷⁸ Esta é a exceção mais problemática de todas e, por sua vez, nos leva a questionar algo: como é que se prova que a retribuição já tem incluído o subsídio de trabalho noturno? Se o trabalhador receber o salário mínimo nacional é fácil de provar uma vez que não envolve, certamente, os 25% de acréscimo. À exceção deste caso, nos outros será necessário fazer uma comparação da retribuição de um trabalhador que presta a sua atividade em período noturno com um trabalhador que preste trabalho durante o dia ou pelo que consta em IRCT. Se a retribuição de ambos os trabalhadores forem iguais então não é verdade que a retribuição foi fixada atendendo ao acréscimo retributivo. O trabalhador que realiza trabalho noturno tem de receber mais. Por isso, seria mais seguro, para o trabalhador, que o legislador tivesse consagrado que o acordo ficasse por escrito no contrato de trabalho.⁷⁹

Vítor Fidalgo⁸⁰ defende que a alínea c) devia ser a única exceção ao pagamento de um acréscimo retributivo do trabalho noturno. Apesar de para estas atividades ser “normal” prestar o trabalho no período noturno, não deixa de ser uma atividade mais penosa e

⁷³ Liberal Fernandes, 2018, p.351.

⁷⁴ Artigo 266.º, n.º 3, alínea a) do CT.

⁷⁵ Artigo 266.º, n.º 3, alínea b) do CT.

⁷⁶ Amado, 2020, p.255.

⁷⁷ Ac. do STJ, de 14/07/2016, relatado por Ana Luísa Gerales, proc. n.º377/13.8TTTMR.E1.S1: “Não é devido o acréscimo remuneratório por TN quando a retribuição do trabalhador tenha sido acordada, aquando da celebração do CT, tendo já e conta o horário de trabalho prestado e a especial penosidade do TN”.

⁷⁸ Ramalho, 2019, pp.447 e 448; Gomes, 2007, p.782.

⁷⁹ Liberal Fernandes, 2018, p.351.

⁸⁰ Fidalgo, 2020, p.181.

prejudicial para o trabalhador e, como tal, devia ter direito na mesma a uma compensação retributiva.

Porém, podemos ter outras formas de compensar o trabalhador que preste trabalho noturno como consta do n.º 2 do mesmo artigo, desde que o acréscimo seja substituído por IRCT por uma das opções previstas na lei. A primeira consiste na redução equivalente do período normal de trabalho (alínea a)), ou seja, que este seja reduzido 25% de forma a compensar o trabalhador. Assim, por exemplo, em vez de trabalhar oito horas diárias trabalha seis horas. Já a segunda opção (alínea b)) consiste no aumento fixo da retribuição base. Muitas vezes, o IRCT fixa o montante de retribuição base que envolve pelo menos esses 25%. Para além disso, é necessário que não haja um tratamento menos favorável para o trabalhador, ou seja, é necessário fazer-se um controlo financeiro do trabalho noturno prestado pelo trabalhador “para averiguar do grau de desvio relativamente ao aumento da retribuição de base prevista para substituir o pagamento autónomo das horas nocturnas”.⁸¹

E como será a retribuição de um trabalhador que prestou trabalho suplementar em período noturno? Nem todo o trabalho noturno é suplementar, mas pode acontecer estarmos perante estes dois regimes ao mesmo tempo.⁸² Como vimos, o acréscimo do trabalho noturno (25%) deve incidir sobre o trabalho equivalente prestado durante o dia. Ora, o trabalho equivalente prestado durante o dia já inclui o acréscimo do trabalho suplementar e é sobre esse montante da qual vamos calcular os 25%. Quando isto acontece, o acréscimo retributivo vai ter em conta a base de cálculo do valor hora do trabalho suplementar.⁸³ Assim, se o trabalhador prestar trabalho suplementar em período noturno, acresce 25% à hora do trabalho suplementar a título de pagamento por trabalho noturno, atendendo à dupla penosidade do trabalho.

Quanto ao ónus da prova neste caso específico, vale o que consta do art. 268.º, n.º 2 do CT, ou seja, cabe ao trabalhador demonstrar que prestou trabalho fora do seu horário de trabalho e durante o intervalo de tempo que é considerado trabalho noturno.⁸⁴

⁸¹ Liberal Fernandes, 2018, p.350.

⁸² Rouxinol e Joana Nunes Vicente, 2019, pp.621 e 622.

⁸³ Falcão, 2020, pp.206 e 207.

⁸⁴ Liberal Fernandes, 2018, pp.325, 350 e 359; Rouxinol e Joana Nunes Vicente, 2019, p.623. – Um problema interessante é o que resulta do art. 337.º, n.º 2 do CT, em conjugação com o art. 231.º do CT, que

Em nota de conclusão é importante referir que este acréscimo retributivo é apenas devido nas situações concretas que acabamos de ver e enquanto estas existirem. Portanto, se um trabalhador que trabalha em período noturno passar a trabalhar na parte diurna vai perder este acréscimo do trabalho noturno, sem violar o princípio da irredutibilidade da retribuição.⁸⁵

4. Casos de dispensa/proibição

O legislador consagra alguns casos de dispensa e, até mesmo, de proibição em que o trabalhador não pode prestar trabalho noturno. As categorias de trabalhadores que se encontram dispensados ou proibidos de prestar trabalho noturno são: as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, os trabalhadores menores, os trabalhadores com deficiência, doentes crónicos ou doentes oncológicos ativos e, também, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida resultante de acidente de trabalho ou doença profissional.

Seguindo a ordem do Código do Trabalho, vamos começar por analisar a categoria de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes⁸⁶. Se uma trabalhadora se encontrar numa destas situações, segundo o art. 60.º, tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas e as sete horas do dia seguinte.⁸⁷ De ressaltar, que para estas trabalhadoras manteve-se o período supletivo de trabalho noturno que se encontrava em vigor na Lei da Duração do Trabalho, no art. 29.º, n.º 3, beneficiando assim de um período legal superior

apenas exige a conservação dos registos do tempo de trabalho por tempo limitado. Se houver registo válido do trabalho suplementar isto vai valer como presunção para obedecer aos critérios previstos no art. 268.º, n.º 2, ou seja, basta ao trabalhador apresentar os documentos de registo para fazer prova de que prestou trabalho suplementar. Em todo o caso, se os créditos devidos por trabalho suplementar tiverem mais de cinco anos, o documento apresentado para efeitos de prova tem de ser um documento idóneo, como consta do art. 337.º, n.º 2. Contudo, se houver falta de registo vai haver inversão do ónus da prova, como consta do art. 344.º, n.º 2 do CC.

⁸⁵ Ramalho, 2019, p.541; O princípio da irredutibilidade da retribuição manifesta-se no art.129.º, n.º1, alínea d) do CT; Ac. do STJ, de 20/02/2002, relatado por Vítor Mesquita, proc. n.º01S1967: “Embora de natureza retributiva, tais remunerações não poderão encontrar-se indefinidamente submetidas ao princípio da irredutibilidade da retribuição, pelo que as mesmas só serão devidas enquanto perdurar a situação em que assenta o seu fundamento”.; Ac. do TRG, de 11/07/2017, relatado por Vera Sottomayor, proc. n.º246/14.4TTBRG.G1.

⁸⁶ Esta dispensa é extensível aos pais em casos de aleitação; os conceitos de trabalhadora grávida, puérpera e lactante encontram-se definidos no art. 36.º do CT; Ramalho, 2018, p.115.

⁸⁷ Ramalho, 2019, p.448; Carvalho, 2004, p.77.

comparando com o do art. 223.º, n.º 2. Por outro lado, não será possível o IRCT estabelecer outro período de trabalho noturno.⁸⁸

A atribuição desta dispensa de prestação de trabalho no período noturno demonstra que há uma proteção na parentalidade (art. 35.º, n.º1, alínea t))⁸⁹. A trabalhadora vai ter direito, sempre que possível, a ser transferida para um trabalho com regime diurno (n.º 2). Caso não seja possível ser transferida para um posto de trabalho diurno, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante será dispensada de presar trabalho (n.º 3).⁹⁰ Esta dispensa deve ser determinada pelo médico do trabalho ao identificar algum risco para esta trabalhadora. A trabalhadora deve informar o empregador e apresentar o atestado médico com antecedência de 10 dias, no caso das alíneas b) ou c) do n.º 1.⁹¹ No entanto, se for em situação de urgência não precisa de comunicar ao empregador com a antecedência referida (n.º 4 e 5 do art. 60.º do CT).⁹²

Se a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for, então, dispensada de prestar trabalho noturno não vai perder qualquer tipo de direitos, exceto na retribuição, sendo considerada “como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de dispensa de prestação de trabalho no período noturno” (art. 65.º, n.º1, alínea i)).⁹³ Vai ser atribuído à trabalhadora um subsídio por riscos específicos pago pela Segurança Social, da qual o montante diário é igual a 100% da remuneração de referência do beneficiário, como consta do art. 18.º, n.º 1 e art. 35.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril.⁹⁴ Esta dispensa demonstra a intenção que o legislador tem em reforçar a promoção da conciliação da vida profissional com a vida pessoal, visto que não é fácil conciliar estas duas vertentes com os horários das crianças.⁹⁵

O artigo que se segue é o art. 76.º do CT que tem como epígrafe “trabalho menor no período nocturno”. Para analisarmos este artigo devemos distinguir duas “categorias” de menores: os menores com idade inferior a 16 anos e os menores com idade igual ou superior a 16 anos. Ora, os primeiros estão proibidos de prestar trabalho entre as 20 horas

⁸⁸ Dray, 2020, p.195; Marecos, 2020, p.202; Liberal Fernandes, 2018, p.46.

⁸⁹ Marecos, 2020, p.202.

⁹⁰ Leitão, 2019, p.212;

⁹¹ Fiequimental e Irene Moura, 2010, p.16.

⁹² Carvalho, 2004, p.77.

⁹³ Dray, 2020, pp.195 e 196;

⁹⁴ Marecos, 2020, p.202; Carvalho, 2004, p.78.

⁹⁵ Ramalho, 2018, p.115.

de um dia e as sete horas do dia seguinte (n.º 1)⁹⁶, enquanto os menores com idade igual ou superior a 16 anos não podem prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, com a ressalva dos números seguintes do artigo (n.º 2). O n.º 1 é uma norma imperativa que não pode ser afastada pelas partes, nem por IRCT.⁹⁷

O n.º 3 do artigo vem então mencionar as situações em que o menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho noturno. A primeira é quando o IRCT prevê uma atividade que pode ser prestada por estes menores durante o período noturno, mas não podem prestar entre as zero e as cinco horas (alínea a)). Aqui apenas se refere à possibilidade do IRCT prever uma atividade, e o contrato de trabalho? Pelo art. 3.º, n.º 5 e seguindo uma posição mais tradicional, as partes contratuais não poderão afastar a alínea a). Se seguirmos a posição de Milena Rouxinol, as partes podem afastar o IRCT desde que seja mais favorável ao trabalhador.⁹⁸ Em segundo lugar, estes menores podem prestar trabalho noturno quando se justifique “por motivos objetivos, em atividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível” – alínea b).⁹⁹ Nestas duas situações em que o menor pode prestar trabalho noturno, é necessário haver um adulto a vigiar a prestação de trabalho deste para salvaguarda da segurança e saúde do menor (n.º 4).

Acrescente-se ainda que se a prestação de trabalho do menor com idade igual ou superior a 16 anos “(...)for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstâncias excecionais ainda que previsível (...)”¹⁰⁰ e não houver outro trabalhador disponível para tal, os n.ºs 2 e 3 não se aplicam, isto é, o menor pode prestar trabalho noturno por um período não superior a 5 dias. Nesse caso, o menor vai ter direito a um descanso compensatório equivalente (art. 76.º, n.º5 e art. 75.º, n.º 2 e 3).¹⁰¹

⁹⁶ Nesta hipótese, manteve-se o mesmo período de trabalho noturno que estava em vigor na Lei da Duração do Trabalho (art. 29.º, n.º 3), como acontece nas grávidas, puérperas e lactantes – Dray, 2015, p.744.

⁹⁷ Liberal Fernandes, 2018, p.54; Gomes, 2007, p.462.

⁹⁸ Marecos, 2020, p.226.

⁹⁹ Dray, 2020, p.223. Exemplos de atividades: cantor, ator, modelo, figurante, dançarino ou músico. Neste âmbito ver a Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro; Ferreira da Silva, 2006, p.67.

¹⁰⁰ Artigo 75.º, n.º 2 do CT.

¹⁰¹ Gomes, 2007, p.462; Marecos, 2020, p.226; Leitão, 2019, p.316.

De seguida, temos o art. 87.º do CT em que o trabalhador com deficiência, doença crónica ou com doença oncológica ativa em fase de tratamento¹⁰² é dispensado de prestar trabalho durante as 20 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte se esta puder prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho (n.º 1, alínea b)). Mais uma vez, temos aqui uma dispensa e não uma proibição de prestação de trabalho no período noturno. Contudo, a dispensa não é automática depende de uma avaliação sobre o impacto que o trabalho noturno pode ter na saúde destes trabalhadores, tendo em conta as características individuais de cada um. Esta avaliação deve ser feita previamente ao início da prestação em período noturno (n.º 3).¹⁰³ Podemos, ainda, acrescentar que este artigo se enquadra no princípio da igualdade e da não discriminação (art. 24.º e 25.º do CT) e, por isso, a violação do art. 87.º constitui um ato discriminatório com direito a ser indemnizado por danos morais e patrimoniais, com base no art. 28.º do CT.¹⁰⁴

Por fim, temos o art. 157.º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro que regula o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais¹⁰⁵, em que o trabalhador com capacidade de trabalho reduzida resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional tem direito a ser dispensado de trabalhar em período noturno. Porém, é necessário que esse acidente de trabalho ou doença profissional tenha ocorrido ao serviço do empregador. A lei impõe, apenas, que a retribuição do trabalhador, não seja “inferior à capacidade de trabalho que o trabalhador ainda mantém”.¹⁰⁶ Isto significa que este trabalhador pode não manter a retribuição que usufruía à data do acidente.

Em conclusão, cabe referir que a violação destes artigos analisados (art. 60.º, 76.º e 87.º) constitui contraordenação grave, punida nos termos dos arts. 546.º e seguintes.¹⁰⁷ Assim como também constitui uma contraordenação grave a violação do art. 157.º da LAT, por força do art. 167.º da LAT que remete para os arts. 548.º a 565.º do CT.

¹⁰² Com a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro acrescentou-se a doença oncológica ao elenco, de forma a abranger esta doença também.

¹⁰³ Ramalho, 2019, p.448; Monteiro Fernandes, 2019, p.537.

¹⁰⁴ Liberal Fernandes, 2018, p.64.

¹⁰⁵ Esta lei é designada como LAT – Lei de Acidentes de Trabalho.

¹⁰⁶ Ramalho, 2019, p.786.

¹⁰⁷ Liberal Fernandes, 2018, pp.46,55 e 64.

CAPÍTULO II: O TRABALHADOR NOTURNO

1. Um esclarecimento preliminar

Antes de nos focarmos na noção de trabalhador noturno é importante reter que quem presta trabalho noturno não é necessariamente um trabalhador noturno, mas sim quem presta a generalidade das horas de trabalho em período noturno.

Quem for trabalhador noturno apresenta-se merecedor de maior tutela jurídica, quer em matéria de segurança e saúde, quer em matéria de conciliação do trabalho com a vida pessoal. O facto de o trabalhador prestar trabalho no período noturno é logo considerado um trabalho de maior penosidade em comparação com o trabalho prestado durante o dia, uma vez que priva o trabalhador de conciliar a sua vida profissional com a vida pessoal da melhor maneira.¹⁰⁸

A OMS define saúde como “estado de completo bem-estar físico, mental e social e não mera ausência de doença ou enfermidade”.¹⁰⁹ Portanto, não basta o trabalhador encontrar-se bem fisicamente para ter saúde. O trabalho e a saúde são duas vertentes essenciais na vida do ser humano e, como em qualquer trabalho, tem os seus riscos específicos que podem afetar a saúde do trabalhador. Assim, a saúde pode influenciar o desempenho do trabalhador no seu trabalho.¹¹⁰

No art. 59.º, n.º 1, alínea b) da CRP está consagrado um direito fundamental dos trabalhadores: o direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.¹¹¹ O trabalho noturno afeta não só o trabalhador, como também a sua família. Este, muitas vezes, falta a eventos familiares e, até a convívios com os amigos, por não conseguir conciliar a sua vida social com o trabalho. Principalmente quando o trabalhador tem filhos, fará, com certeza, um grande esforço para tentar evitar ao máximo a descoordenação de horários. O trabalhador pode sentir dificuldades em criar rotinas familiares aumentando o seu nível de stress e também sentir-se mal, por passar pouco tempo de qualidade com a família.¹¹² Este vai sempre tentar inverter os horários nas suas folgas para compensar a sua ausência e para ter atividades de lazer. Aliás, para muitos

¹⁰⁸ Ramalho, 2019, p.445.

¹⁰⁹ Colaço, 2012, p.18.

¹¹⁰ Colaço, 2012, p.13.

¹¹¹ Ramalho, 2018, p.110.

¹¹² Dunifon, 2013, p.1875.

trabalhadores, o tempo de lazer é insuficiente, por isso, é necessário haver um equilíbrio muito grande por parte das famílias para haver conciliação de horários. Sendo também essencial o convívio com os amigos, evitando o isolamento por parte deste.¹¹³

No entanto, há quem entenda que o trabalho noturno traz vantagens ao nível familiar, por exemplo, o trabalhador ter mais tempo para ajudar os filhos durante a parte da manhã e da tarde, conseguindo levá-los à escola e passar mais tempo com eles, ter mais tempo para praticar desporto, entre outros. Porém, não terão tanto tempo de lazer com os filhos, uma vez que estes irão certamente para a escola de manhã e/ou de tarde, sendo apenas à noite a única altura de lazer e de convívio com a família. Logo, trabalhar no período noturno pode ser uma desvantagem no papel paterno/materno.¹¹⁴ Também entre casais, o trabalho noturno pode gerar conflitos entre ambos provocando, muitas vezes, a separação ou o divórcio destes, pelo facto de não conseguirem adaptar-se à rotina do cônjuge.¹¹⁵ De facto, o trabalho noturno tem consequências negativas e/ou positivas, tudo vai depender se o trabalhador consegue ou não ajustar o seu estilo de vida ao trabalho noturno, sendo que as características pessoais, a condição social e as relações familiares também influenciam na sua adaptação.¹¹⁶

O trabalho é uma parte importante da vida do ser humano e, portanto, para este ter a qualidade de vida¹¹⁷ que deseja é preciso que consiga equilibrar a sua vida profissional e familiar.¹¹⁸ A OMS define qualidade de vida como “uma percepção individual da posição na vida, no contexto do sistema cultural e de valores em que as pessoas vivem e relacionada com os seus objectivos, expectativas, normas e preocupações”.¹¹⁹ É uma definição bastante ampla, uma vez que englobe a saúde, “ (...) aspetos físicos, sociais, culturais, ambientais e psicológicos”. Antes, este conceito estava muito associado ao nível económico, sendo que para a maior parte do ser humano era a melhor forma de ter qualidade de vida. No entanto, com o passar do tempo, o conceito começou a abranger diferentes perspetivas como a saúde física, a saúde mental, o relacionamento social e o ambiente.¹²⁰ Também a nível laboral, o estado de saúde físico e mental do trabalhador

¹¹³ Oliveira Costa, 2011, pp.18 e 50.

¹¹⁴ Cia, 2008, p.219.

¹¹⁵ Cheres *et al.*, 2014, p.36.

¹¹⁶ Ribeiro Costa, 2019, pp.9 e 27; Daniela Costa e Isabel Soares Silva, 2019, p.109; Silva Soares, 2012, p.174.

¹¹⁷ Sena *et al.*, 2018, p.833.

¹¹⁸ Colaço, 2012, p.13.

¹¹⁹ Praça, 2012, p.15 e <https://www.dgs.pt/saude-no-ciclo-de-vida/envelhecimento-activo/conceitos.aspx>.

¹²⁰ Maria Helena Silva, 2017, p.26 e 27.

influência a qualidade de vida.¹²¹ Assim, este conceito depende da perspectiva da pessoa, da idade e até mesmo do contexto, ou seja, hoje ele pode considerar que tem boa qualidade de vida, mas no futuro poderá não considerar que tem qualidade de vida.

2. Noção

O conceito de trabalhador noturno está consagrado no n.º 1 do art. 224.º do CT. Para um trabalhador ser considerado trabalhador noturno é preciso preencher uma das hipóteses¹²² consagradas na lei. Ou o trabalhador presta, pelo menos, três horas de trabalho normal em cada dia entre as 22 horas e as sete horas do dia seguinte (ou no horário que esteja estabelecido em IRCT) ou, então, o trabalhador efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia, ou o IRCT defina outra percentagem.¹²³ Nesta última hipótese, o que pode acontecer é que trabalhador não trabalhe três horas por cada dia, mas existir períodos em que trabalha cinco ou seis horas e, desde que a média anual dê essas três horas por dia, podemos considerar o trabalhador como um trabalhador noturno.

Com esta definição podemos concluir que o trabalhador noturno não tem de exercer toda a sua atividade no período noturno, contudo, é preciso que seja “uma fração significativa do tempo”.¹²⁴ Isto acontece para salvaguardar a saúde e segurança do trabalhador, uma vez que, o trabalho noturno é um trabalho mais penoso comparando com o trabalho diurno.¹²⁵ Assim, se um trabalhador prestar trabalho noturno de forma não regular, ou não se enquadre em nenhuma das hipóteses mencionadas, não será considerado trabalhador noturno, mas o seu direito ao acréscimo retributivo não será excluído. Como vimos, o pagamento é proporcional às horas de trabalho noturno que o trabalhador realizou e nada está relacionado se é um trabalhador noturno ou não.

É importante saber se um trabalhador é um trabalhador noturno porque este vai ter uma tutela maior, vai ter determinadas vantagens a nível da segurança e saúde no trabalho,

¹²¹ Maria Helena Silva, 2017, p.28.

¹²² São hipóteses alternativas.

¹²³ Falcão, 2020, p.204; Monteiro, 2020, p.574; Martins, 2020, p.206.

¹²⁴ Ramalho, 2019, p.446.

¹²⁵ Liberal Fernandes, 2018, p.285.

como iremos ver de seguida. Os arts. 224.º e 225.º do CT são normas que se aplicam exclusivamente aos trabalhadores noturnos.¹²⁶

3. O Regime jurídico – uma tutela acrescida, máxime, em matéria de segurança e saúde

3.1. Os riscos acrescidos. Quais? Porquê?

O trabalho noturno, como trabalho mais penoso, acarreta algumas consequências em matéria de segurança e saúde tendo estas influência no desempenho laboral e no próprio trabalhador.

Começando pelos riscos relacionados com a saúde, o sono e por consequente a fadiga são duas consequências muito comuns causadas pela inversão do ciclo circadiano. Dormir é uma necessidade básica do ser humano¹²⁷ e estes desequilíbrios, provocados pelo trabalho noturno, podem ser permanentes ou passageiros dependendo das características individuais do trabalhador e do tempo exposto ao trabalho noturno. O stress, a exaustação das horas de trabalho agravam os problemas do sono, assim como a falta de descanso provoca mudanças de humor, irritabilidade, ansiedade e até, muitas vezes, depressão.¹²⁸ Para além disso, o sono também influencia o desempenho hormonal, metabólico e imunológico.¹²⁹ O trabalhador pode apresentar dificuldade em adormecer por estar a dormir em horário diferente ao ritmo normal do seu ciclo circadiano.¹³⁰ Uma forma de contornar a fadiga e o sono é tentar fazer sesta nas pausas do trabalho ou tentar dormir antes do início do trabalho.¹³¹ A privação do sono e a fadiga por muitas horas de trabalho vão ter influência direta no desempenho do trabalhador e, muitas vezes, isto leva a que haja acidentes de trabalho.¹³² O cansaço provoca falta de concentração sendo isto, em trabalhos muito exigentes, fundamental.¹³³

¹²⁶ Liberal Fernandes, 2018, p.285.

¹²⁷ É no sono que o ser humano repõe todas as suas energias, onde descansa fisicamente e mentalmente. Mesmo que o trabalhador durma as mesmas horas durante o dia, nunca é a mesma a coisa do que repousar durante a noite. – Cheres *et al.*, 2014, p.33 e 34.

¹²⁸ Domingos, 2017, pp. 11,16 e 24; Campos, 2014, p.6.

¹²⁹ Almeida, 2010, pp. 1225, 1228 e 1230.

¹³⁰ Soares Silva, 2012, p.125.

¹³¹ Domingos, 2017, p.17.

¹³² Silva *et al.*, 2013, p.190; Ribeiro Costa, 2019, p.10; Pereira-Jorge *et al.*, 2018, p.331.

¹³³ Colaço, 2012, p.22.

A nível da saúde psicológica há de facto muitos efeitos negativos. Existem trabalhadores que apresentam queixas como olhos cansados, dores de cabeça, irritabilidade, nervosismo, perturbações no humor, impulsividade, sendo, muitas vezes, sinais de depressão e ansiedade, onde muitos recorrem a medicamentos.¹³⁴ Tudo isto acontece pela perturbação no ciclo circadiano, pelo meio do trabalho, pela organização deste e, claro, pela vida pessoal do trabalhador. Para além destas consequências existe também o problema do isolamento. Trabalhar durante o período noturno pode ser, muitas vezes, solitário. Por isso, muitas pessoas podem não se sentir bem em trabalhar sozinhas, não se adaptando a este tipo de trabalho.¹³⁵ Com o avançar da idade, a adaptação ao trabalho noturno também é mais complicada, uma vez que os trabalhadores com mais idade são, muitas vezes, pessoas matutinas (“mornig type”¹³⁶), sendo mais difícil fazer a inversão do ciclo e ser mais propício a terem problemas de saúde mais complicados.¹³⁷ Isto pode levar aos trabalhadores a consumir substâncias para ajudar a dormir (como o caso dos calmantes), assim como a consumir excessivamente álcool.¹³⁸

O sistema gastrointestinal também é afetado pelo trabalho noturno. Os trabalhadores noturnos podem apresentar azia, perturbações no apetite, dores no estômago, muitas vezes, provocadas por saltarem refeições. Estes problemas podem agravar-se provocando úlceras pépticas ou gastroduodenites.¹³⁹ Outro problema relacionado com o trabalho noturno é a obesidade pois no período noturno não há refeições no próprio local de trabalho, nem há sítios abertos. Logo, o trabalhador opta, muitas vezes, por refeições com alto teor energético e calórico.¹⁴⁰ O trabalhador vai acabar por comer mais sandes e alimentos mais práticos, típicos de um “pequeno-almoço”¹⁴¹, do que propriamente um prato saudável. Assim, estes trabalhadores estão mais propícios a ter doenças gástricas pela mudança de hábitos alimentares (a substituição do jantar por lanches), pelo consumo excessivo de café, de álcool e muitas vezes de estimulantes/drogas para se manterem acordados. Também há possibilidade de o trabalhador ter problemas cardíacos (por

¹³⁴ Soares Silva, 2012, p.132.

¹³⁵ <https://www.economias.pt/as-desvantagens-de-trabalhar-a-noite/>.

¹³⁶ Costa e Simon Folkard, 2010, p.1241.

¹³⁷ Silva, 2013, p.190. No trabalho noturno a idade é um fator de risco adicional para o envelhecimento precoce.

¹³⁸ Helena Silva, 2017, p.16.

¹³⁹ Soares Silva, 2012, p.136 e 137.

¹⁴⁰ Mauro *et al.*, 2019, p.5.

¹⁴¹ Soares Silva, 2012, p.139. Exemplos de alimentos típicos de pequeno-almoço: bolachas, pão, torradas, leite ou café.

exemplo o enfarte do miocárdio) devido à sua alimentação desequilibrada e à organização do tempo de trabalho.

Como referimos, o trabalho noturno também pode ter influência no sistema hormonal do trabalhador e, por isso, têm-se estudado a relação entre o trabalho noturno com as doenças oncológicas. Apesar dos poucos estudos que há, existe uma grande evidência de que o trabalho noturno pode contribuir para o aumento do risco de o trabalhador ter cancro da mama, cancro da próstata, entre outros. A possibilidade de isto acontecer está relacionada, mais uma vez, com a inversão do ciclo circadiano.¹⁴² Um estudo feito por Davis, Mirick e Stevens¹⁴³, em que entrevistou 813 doentes com cancro da mama e 793 sujeitos de controle, indicou que “(...) a exposição ao horário de trabalho noturno se encontrava associada a um aumento de risco de cancro da mama na ordem dos 60% e que esse risco aumentava à medida que aumentava o número de anos ou o número de horas por semana de exposição”.¹⁴⁴

Por fim, resta-nos relacionar o trabalho noturno com o contexto organizacional, mais concretamente com a segurança. De facto, no período noturno há mais probabilidade de ocorrer acidentes de trabalho, quer no local de trabalho, quer na deslocação casa-trabalho/trabalho-casa. A revisão de Folkard e Tucker analisou o risco de ocorrer acidentes de trabalho nos três diferentes turnos (manhã, tarde e noite) concluindo-se que o turno noturno, comparado com o turno da manhã, aumentava o risco de acidente em 30,4% e, ao longo do turno noturno, o risco aumentava cerca de 20% na segunda hora de trabalho comparada com a primeira.¹⁴⁵

Apesar de todas as consequências analisadas para o trabalhador, o empregador também apresenta algumas consequências na sua empresa/organização, tais como o seu trabalhador apresentar uma taxa elevada de absentismo, pouca produtividade, impacto económico nas questões de saúde do trabalhador, etc.¹⁴⁶ Trazendo, assim, também alguns prejuízos para a sua empresa.

Assim, devido ao grande impacto que o trabalho noturno tem na saúde do trabalhador, este devia ter direito a um descanso suplementar para recuperar totalmente a sua forma

¹⁴² Izu *et al.*, 2011, pp. 90-92; Soares Silva, 2012, p.148 e 149.

¹⁴³ Davis *et al.*, 2001, p.1557 e 1558.

¹⁴⁴ Soares Silva, 2012, p.149 e Davis *et al.*, 2012, p.1560.

¹⁴⁵ Folkard e Tucker, 2003, p.96 e 97; Soares Silva, 2012, p.176 e 177; Domingos, 2017, p.18.

¹⁴⁶ Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2018, p.5.

física e mental.¹⁴⁷ Aliás, a Ordem dos Psicólogos Portugueses¹⁴⁸ propõe a criação de um interveniente como o psicólogo do trabalho para ser a principal figura a avaliar os riscos psicossociais e neuropsicológicos existentes no trabalho noturno e propor ações de prevenção destes. Na perspetiva na Ordem dos Psicólogos é fundamental para a saúde ocupacional existir um psicólogo do trabalho com estas funções para melhorar o bem-estar, para reduzir o absentismo e o stress dos trabalhadores.

3.2. A tutela adicional

3.2.1. Tempo de trabalho

A duração do tempo de trabalho em período noturno está consagrada no art. 224.º, n.º 2 e seguintes do CT, sendo visível que o trabalhador noturno vai ter maior tutela jurídica neste âmbito.

Começando pela análise do art. 224.º, n.º 2 e 3, podemos constatar que existe um regime especial de adaptabilidade para o trabalhador noturno. A adaptabilidade é uma forma de organização do tempo de trabalho que apresenta duas modalidades: a adaptabilidade por regulamentação coletiva (art. 204.º do CT¹⁴⁹) e a adaptabilidade individual (art. 205.º do CT¹⁵⁰). Contudo, existe mais um regime de adaptabilidade que é a grupal que está consagrada no art. 206.º do CT, em que permite alargar o campo de aplicação destas modalidades a um conjunto de trabalhadores da empresa que não estavam abrangidos por esta modalidade. Não sendo assim uma terceira modalidade.¹⁵¹ A adaptabilidade tem como objetivo ajudar o empregador quando este sabe os períodos em que necessita de mais trabalho e os períodos que necessita menos trabalho podendo, num determinado período de referência¹⁵², exigir mais trabalho em determinadas semanas e, conseqüentemente, menos trabalho nos meses seguintes de forma que a média do tempo de trabalho, dada pelo período de referência, seja as oito horas por dia e as 40 horas por

¹⁴⁷ A ideia em causa foi colhida por Ana Cristina Ribeiro Costa em “Os riscos psicossociais na relação jurídico-laboral”, que me foi gentilmente cedida pela autora, em versão não publicada.

¹⁴⁸ Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2018, p.8.

¹⁴⁹ Esta modalidade é o regime regra em que é o IRCT que vai definir o regime da adaptabilidade. Assim, neste caso, vai haver maior proximidade nas posições de poder.

¹⁵⁰ Nesta modalidade, é através do contrato de trabalho redigido pelo empregador ou outro documento adicional anexo a esse contrato ou o próprio regulamento interno que vão definir o regime da adaptabilidade.

¹⁵¹ Carvalho, 2011, p.384; Carvalho, 2018, p.70.

¹⁵² O período de referência supletivo é 4 meses – art. 207.º do CT.

semana¹⁵³. Assim, podemos dizer que a adaptabilidade consiste “no cálculo do tempo de trabalho em termos médios, num período pré-determinado”¹⁵⁴, em que o período de trabalho vai ser adaptado conforme as necessidades da empresa, evitando-se o uso do trabalho suplementar.¹⁵⁵

No entanto, caso exista trabalho noturno em conjugação com o regime de adaptabilidade¹⁵⁶, não se vai aplicar o regime dos arts. 204.º e 205.º, vamos antes aplicar o regime especial do art. 224.º, n.ºs 2 e 3. Este regime especial diz-nos que o período normal de trabalho diário de trabalhador noturno não deve ser superior a oito horas diárias, em média semanal, sem prejuízo do disposto em IRCT. O apuramento da média diária de trabalho é feito por um período de referência semanal, sendo, neste caso, mais restrito comparando com o regime geral¹⁵⁷. Porém, o IRCT pode alterar apenas e só o período de referência.¹⁵⁸ Desta forma, não existe um limite à duração semanal de trabalho porque o período de referência coincide com a semana. Contudo, o n.º 3 refere que para este cálculo não estão incluídos os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os feriados, ou seja, o período de referência é uma semana de trabalho e não uma semana de calendário.¹⁵⁹ Já o limite diário pode ser aumentado até duas horas se tivermos na modalidade de adaptabilidade individual ou até quatro horas se o regime de adaptabilidade for definido por IRCT, sendo que a média semanal tem de ser sempre as 40 horas semanais.¹⁶⁰

O n.º 4¹⁶¹ é também uma medida especial de proteção para o trabalhador noturno da qual estabelece uma regra que se este realizar uma das atividades previstas neste número, que implicam riscos especiais ou tensão física ou mental significativa, não deve prestar mais de oito horas de trabalho num período de 24 horas (diferente de um dia de calendário) em que efetua trabalho noturno. Este período de 24 horas não se tem

¹⁵³ Monteiro, 2000, p.284.

¹⁵⁴ Carvalho, 2018, p.70; Monteiro, 2000, p.284.

¹⁵⁵ Ramalho, 2019, p.415.; Monteiro, 2020, p.514; Carvalho, 2011, p.384.

¹⁵⁶ Devemos interpretar o art. 224º, n.º2 em sentido amplo, no sentido que o trabalho noturno pode ser também conjugado com outras modalidades de organização do tempo de trabalho– Verdasca, 2016, p.181.

¹⁵⁷ Marecos, 2020, p.591.

¹⁵⁸ Art. 8.º, alínea a) da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 4/11/2003, refere que o trabalhador noturno não pode prestar mais de oito horas, em média, por cada período de 24 horas. Contudo, o art. 16.º, alínea c) do mesmo diploma permite aos Estados-Membros prever um período de referência diferente, mas não alterar as horas médias. Assim, devemos interpretar a norma 224.º, n.º 2 do CT no sentido em que o IRCT só pode dispor, em sentido contrário, o período de referência; Liberal Fernandes, 2018, p.286; Liberal Fernandes, 2012, p.223; Marecos, 2020, p.591.

¹⁵⁹ Monteiro, 2020, p.574 e 575.

¹⁶⁰ Verdasca, 2016, p.181.

¹⁶¹ Transpõe o art. 8.º, alínea b) da Diretiva 2003/88/CE.

interpretado como um dia de calendário, ou seja, depende do turno (por exemplo: entre as 16 horas de hoje e as 16 horas de amanhã, o trabalhador noturno não pode trabalhar mais de oito horas. Logo, o período de 24 horas não tem de corresponder a um dia de calendário). Este período de oito horas inclui todo o trabalho prestado pelo trabalhador noturno abrangendo assim o trabalho suplementar ou banco de horas.¹⁶² As atividades¹⁶³ consagradas neste número são taxativas, isto é, apenas as atividades previstas no n.º 4 é que impedem o trabalhador noturno de prestar mais de oito horas de trabalho num período de 24 horas. No entanto, a forma como a norma está escrita é de tal maneira flexível que consegue abranger outras atividades.¹⁶⁴ Aliás, o 2.º parágrafo do art. 8.º da Diretiva 2003/88/CE diz que estas atividades do n.º 4 do CT podem ser definidas não só por lei, como também podem “(...) por convenções coletivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais (...)”.¹⁶⁵

É importante referir que a Diretiva em análise permite que haja esta derrogação dos limites legais “desde que sejam concedidos aos trabalhadores em causa períodos equivalentes de descanso compensatório ou que, em casos excecionais em que não seja possível, por razões objetivas (...)” da concessão de uma proteção adequada - n.º 2 do art. 17.º da Diretiva. De facto, o n.º 4 parece violar a Diretiva pois o diploma admite que, em determinadas situações, o limite de oito horas não se aplique, desde que seja atribuído descanso compensatório. Ora, o legislador não consagrou este descanso compensatório equivalente ao tempo de trabalho. Para Liberal Fernandes, o n.º 4 aparenta violar a Diretiva n.º 2003/88/CE.¹⁶⁶

Estes números que acabamos de analisar, n.ºs 2, 3 e 4, não se aplicam ao trabalhador noturno que ocupe um cargo de administração ou de direção ou com poder de decisão autónomo que esteja isento de horário de trabalho, como consta do n.º 5. A estes trabalhadores são atribuídas funções que acarretam muita responsabilidade e confiança, tendo assim um estatuto diferente em comparação com os trabalhadores comuns.¹⁶⁷

Por fim, temos o n.º 6 que também consagra uma derrogação. Contudo, este é apenas uma exceção ao regime do n.º 4, isto é, o trabalhador noturno pode trabalhar mais de oito

¹⁶² Liberal Fernandes, 2018, pp.287 e 288.

¹⁶³ As atividades previstas neste n.º 4 são as mesmas que se encontram previstas no art. 17.º, n.º 3 da Diretiva n.º 2003/88 – Liberal Fernandes, 2012, p.224.

¹⁶⁴ Marecos, 2020, p.591; Fidalgo, 2020, p.177.

¹⁶⁵ Diretiva 2003/88/CE; Liberal Fernandes, 2018, p.288.

¹⁶⁶ Liberal Fernandes, 2018, p.288.

¹⁶⁷ Marecos, 2020, p.591; esta exceção está consagrada no art. 17.º, n.º 1, alínea a) da Diretiva 2003/88/CE.

horas por um período de 24 horas se tiver em causa uma das alíneas no n.º 6. Este número apresenta duas exceções: a primeira, é quando está em causa a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou de risco de acidente iminente. Esta alínea é ainda mais restritiva que o próprio art. 227.º que define trabalho suplementar. O Direito da União Europeia impõe que o trabalhador noturno, que preste mais de oito horas diárias no período de 24 horas, com base nesta alínea a), seja compensado com medidas de descanso compensatório, como consta do regime do trabalho suplementar.¹⁶⁸ Porém, o descanso compensatório de trabalho suplementar já não existe, segundo a nossa lei, para todos os casos podendo gerar problemas.¹⁶⁹

Já a segunda exceção refere-se a uma atividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou pela produção (nomeadamente, as atividades do art. 207.º, n.º 2, das alíneas d) a f)), desde que por convenção coletiva seja concedido ao trabalhador período equivalente de descanso compensatório. Assim, se o trabalhador prestar 10 horas de trabalho, em vez de oito horas, vai ter de descansar mais duas horas.¹⁷⁰ Se não houver IRCT, o empregador não se pode valer desta alínea. Assim como, seguindo uma posição mais tradicional da leitura do art. 3.º, n.º 5, as partes não podem acordar entre si a aplicação desta alínea.¹⁷¹ Ainda sobre alínea b) deste n.º 6, o elenco de atividades que a lei faz referência é um elenco exemplificativo devido à expressão “nomeadamente”. Portanto, é possível existir outras atividades que se caracterizam por haver necessidade de continuidade do serviço ou produção.¹⁷²

3.2.2. Outros aspetos

O art. 225.º do CT¹⁷³ tem como epígrafe “proteção de trabalhador noturno” e é sobre este artigo que vamos agora debruçar-nos. É importante lembrar que esta norma apenas se aplica a trabalhadores que são considerados trabalhadores noturnos.

¹⁶⁸ Liberal Fernandes, 2018, p.289.

¹⁶⁹ Para mais desenvolvimentos ver: Ramalho, 2019, pp.455 a 457.

¹⁷⁰ Esta remissão abrange profissões como segurança, guarda, porteiro de uma empresa, rádio, imprensa, correios, telecomunicações, recolha de lixo, eletricidade, etc. – Leitão, 2019, pp.315 e 316.

¹⁷¹ Marecos, 2020, p.592.

¹⁷² Marecos, 2020, p.593.

¹⁷³ Transpõe o art. 9.º da Diretiva 2003/88/CE.

O n.º 1 do artigo em análise faz referência a um exame médico que o trabalhador noturno tem de realizar antes de começar a prestar a sua atividade. Para falarmos de exames médicos é importante conjugarmos o Código do Trabalho com a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro que regula o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho. Este diploma apresenta um artigo, o art. 108.º, que regula os exames médicos com mais rigor. Este artigo começa logo por dizer que os exames médicos devem ser promovidos pelo empregador e realizados por um médico do trabalho que reúna os pressupostos do art. 103.º da Lei. Para além disso, o n.º 3 do art. 108.º distingue três tipos de exames: os exames de saúde de admissão (alínea a)), os exames de saúde periódicos (alínea b)) e os exames de saúde ocasionais (alínea c)). Em todos eles, há um procedimento comum: em que é preciso analisar o historial do trabalhador clínico e profissional, fazer uma entrevista pessoal e, por fim, fazer uma avaliação do estado de saúde do trabalhador.¹⁷⁴

Para além destes exames de vigilância da saúde, há ainda outros exames consagrados na lei, um deles é o tal exame previsto no art. 225.º, n.º 1 do CT. Este exame tem uma natureza preventiva e também é realizado por um médico do trabalho. O trabalhador noturno vai ter que realizar exames médicos antes de ser colocado a trabalhar no período noturno (ou se houver urgência de admissão pode ser feita nos 15 dias posteriores ao início do trabalho noturno – art. 108.º, n.º 3, alínea a) da Lei n.º 102/2009)¹⁷⁵, sendo estes gratuitos e sigilosos¹⁷⁶, com o objetivo de avaliar o estado de saúde do trabalhador. Assim, o trabalhador noturno tem de realizar este exame específico do trabalho noturno e, repeti-lo, anualmente, independentemente da idade do trabalhador.¹⁷⁷

Paralelamente, o empregador também deve avaliar os riscos inerentes ao trabalho noturno, tendo em conta a condição física e psíquica do trabalhador noturno, antes dele iniciar a sua atividade e, posteriormente, de seis em seis meses. Caso haja modificação das condições de trabalho, o empregador deve também previamente avaliar os riscos.

¹⁷⁴ Marecos, 2016, p.269.

¹⁷⁵ Marecos, 2016, p.269.

¹⁷⁶ No mesmo sentido temos o art. 15.º, n.º 12 da Lei n.º 102/2009; a convenção n.º 171 sobre o trabalho noturno de 1990, prevê medidas específicas por causa da natureza desta modalidade de trabalho para assegurar a saúde e a segurança dos trabalhadores noturnos. Por exemplo, no art. 4.º estabelece que os trabalhadores têm direito a realizar exames gratuitos.

¹⁷⁷ Este exame periódico vai ser anual para todos os trabalhadores noturnos. No trabalho noturno prevalece este regime especial face ao regime geral. – art. 108.º, n.º 3, alínea b) da Lei n.º 102/2009; <http://www.cgtp.pt/seguranca-e-saude/pareceres/7566-a-proteccao-das-condicoes-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-nocturno-e-por-turnos> consult. 08/03/2021.

Deste artigo podemos retirar uma conclusão muito importante é que este exame é individualizado, ou seja, é preciso fazer uma avaliação a cada trabalhador, tendo em conta as condições individuais, e não fazer apenas uma avaliação geral de todos os trabalhadores noturnos. Nem todos os trabalhadores têm as mesmas condições físicas e psíquicas para estarem aptos ao trabalho noturno, sendo fundamental esta avaliação personalizada. Assim sendo, este exame serve para ver o impacto que o trabalho noturno vai ter na saúde de cada trabalhador.¹⁷⁸

Ao falarmos deste exame do trabalho noturno é também fundamental conjugá-lo com o art. 19.º do CT que tem como epígrafe “Testes e exames médicos”. O n.º 1 deste artigo consagra, como regra geral, a proibição da exigência da realização ou apresentação de testes médicos para efeitos de admissão ou permanência no emprego.¹⁷⁹ No entanto, esta proibição abarca duas exceções: a primeira refere que o empregador pode exigir exames médicos quando tenha por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou terceiros. Portanto, sempre que esteja em causa um trabalho em que é preciso avaliar as condições psíquicas e físicas do trabalhador ou do candidato a emprego, o empregador pode exigir a realização de exames médicos. Já a segunda exceção refere que o empregador pode exigir exames médicos quando existe particulares exigências inerentes à atividade o justifiquem. Neste caso, o problema está relacionado com a atividade em si e não com o trabalhador. Contudo, em ambas as exceções, o empregador deve justificar por escrito ao trabalhador ou candidato de emprego o porquê da exigência dos testes ou exames médicos.¹⁸⁰ Acrescente-se que esta proibição se mantém mesmo que o trabalhador autorize a realização de exames médicos. Portanto, ele pode recusar-se a realizar os exames médicos sem violar o art. 128.º, n.º 1, alínea e) do CT. O médico do trabalho, nestes exames, apenas pode comunicar ao empregador se o trabalhador está apto ou não para prestar a atividade em causa.¹⁸¹ Assim, há exceção do n.º 1 do art. 19.º do CT e dos exames previstos art. 108.º da Lei n.º 102/2009, o empregador está proibido de exigir exames médicos a um trabalhador ou a um candidato a emprego, sob pena de constituir em contraordenação muito grave, nos termos do n.º 4 do art. 19.º do CT.¹⁸²

¹⁷⁸ Marecos, 2016, p.269.

¹⁷⁹ Este n.º 1 demonstra que o legislador nacional se preocupa com a proteção da vida privada do trabalhador ou candidato a emprego, pois realizar estes exames é uma intromissão à privacidade deste. - Dray, 2020, p.112; Ramalho, 2019, p.170; Leitão, 2019, p.170.

¹⁸⁰ Dray, 2020, p.113.

¹⁸¹ Marecos, 2016, p.275; Dray, 2020, p.113.

¹⁸² Marecos, 2016, p.275.

Ora, o exame realizado ao trabalhador noturno tem como finalidade a proteção da saúde e segurança do trabalhador, logo é um exame que pode ser exigido pelo empregador desde que respeite as cautelas mencionadas do art. 19.º.

O n.º 5 do art. 225.º do CT refere-se aos casos em que o trabalhador noturno não esteja apto para realizar trabalho noturno. Este artigo é uma norma interessante em que o próprio legislador prevê que quando o trabalho noturno possa criar danos à saúde do trabalhador, ele deve ser afastado para um posto de trabalho diurno. Esta transferência deve ser feita com base no parecer médico do trabalho, após a análise dos resultados dos exames de saúde do trabalhador noturno, sendo esta decisão anotada na ficha de aptidão do trabalhador, contendo apenas uma das expressões: “Apto”, “Apto condicionalmente”, “Inapto temporariamente” e “Inapto definitivamente”.¹⁸³ A ficha de aptidão não está sujeita a segredo profissional, portanto, não pode conter elementos que envolvam segredo profissional, sob pena de violação do dever de sigilo.¹⁸⁴ Claro que isto pode criar alguns problemas quando o legislador usa a expressão “sempre que possível”, porque o empregador pode dizer que não é possível transferir o trabalhador para o regime diurno. Portanto, isto encontra-se dependente da organização da empresa feita pelo empregador.¹⁸⁵

A avaliação dos riscos associados ao trabalho noturno deve ser conservada durante cinco anos, segundo o n.º 3 do art. 225.º do CT e o art. 73.º-B, n.º 5 da Lei n.º 102/2009.¹⁸⁶ O resultado dos exames de saúde e as respetivas observações são registados numa ficha clínica da qual está sob segredo profissional. Apenas podem consultar esta ficha duas entidades: os médicos de inspeção-geral do trabalho e as autoridades de saúde – art. 109.º, n.º 2 da Lei n.º 102/2009.¹⁸⁷

O n.º 4 do art. 225.º remete para o art. 222.º, que se refere ao regime de proteção de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos.¹⁸⁸ Este artigo refere que os trabalhadores por turnos, assim como os trabalhadores noturnos, devem ter direito a uma proteção de segurança e saúde adequada à natureza do trabalho que exercem. Bem como, os

¹⁸³ Fiequimental e Irene Moura, 2010, p.16; neste sentido, ver art. 110.º da Lei n.º 102/2009; Convenção n.º 171, art. 6.º

¹⁸⁴ Marecos, 2016, p.283.

¹⁸⁵ <http://www.cgtp.pt/seguranca-e-saude/pareceres/7566-a-proteccao-das-condicoes-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-nocturno-e-por-turnos>; Liberal Fernandes, 2018, p.291.

¹⁸⁶ Marecos, 2020, p.594.

¹⁸⁷ Oliveira, 2006, p.87; Marecos, 2016, p.279.

¹⁸⁸ Liberal Fernandes, 2018, p.291; Marecos, 2016, p.594. Estes dois artigos transpõem o art. 12.º da Diretiva 2003/88/CE.

empregadores têm o dever de assegurar meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde.

De forma a concluir este ponto, vamos então recapitular as garantias que o trabalhador noturno pode ter ao nível da segurança e saúde ao realizar esta modalidade de trabalho. Em primeiro lugar, temos o art. 224.º, n.º 4 do CT que estabelece uma lista de atividades que contêm riscos especiais ou que envolvem uma tensão física ou mental. Em segundo lugar, o empregador tem a obrigação de realizar exames gratuitos ao trabalhador noturno de forma avaliar os riscos que este tipo de trabalho pode ter na condição física e psíquica do trabalhador noturno (art. 225.º, n.º 1 e 2). Por fim, o empregador tem de “consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na falta destes, o próprio trabalhador, sobre a afetação do trabalho noturno, a organização deste que melhor se adapte ao trabalhador, bem como sobre as medidas de segurança e saúde a adotar.” - art. 225.º, n.º 6 do CT.¹⁸⁹ Os representantes dos trabalhadores constituem uma estrutura de representação coletiva dos trabalhadores (art. 404.º alínea c do CT)), tendo como objetivo garantir que o empregador assegure aos trabalhadores condições de segurança e saúde no trabalho (art. 281.º, n.º 2 do CT).¹⁹⁰

Mediante o exposto, este artigo vem demonstrar que o empregador tem que ter maior responsabilidade em matéria de proteção da segurança e saúde do trabalhador noturno.¹⁹¹

¹⁸⁹ Art. 225.º, n.º 6 do CT; Liberal Fernandes, 2018, p.291.

¹⁹⁰ Marecos, 2020, p.594.

¹⁹¹ Ramalho, 2019, p.447.

Conclusão

Ao longo de toda a investigação conseguimos perceber que esta modalidade de organização do tempo de trabalho é fundamental na sociedade em que vivemos. Como vimos, há atividades que necessitam de estar em funcionamento 24 horas por dia ou porque a sua produção não pode ser interrompida, ou por causa da natureza da atividade ou, então, por necessidades anormais.

O ser humano, devido à inversão do ciclo circadiano, fica mais sensível ao prestar trabalho em período noturno. Isto demonstra que o trabalho noturno é uma modalidade de organização do tempo de trabalho mais penosa, sendo a sua prestação por longos períodos prejudicial para a saúde dos trabalhadores e, conseqüentemente, na sua segurança no trabalho. O facto de haver inversão do ciclo circadiano provoca muitas conseqüências negativas na saúde do trabalhador, como por exemplo, depressão, ansiedade, problemas digestivos, cardíacos, entre outros. Provocando, muitas vezes, doenças graves a longo prazo. Porém, não podemos descartar a grande vantagem monetária que o trabalhador tem em prestar trabalho em período noturno. Assim como, mais tempo livre para outras atividades. Logo, o trabalhador deve fazer uma ponderação dos prós e contras, tendo em atenção às suas características pessoais e estilo de vida.

O legislador europeu e, até mesmo, o nosso legislador tiveram sempre a preocupação de regular o trabalho noturno de forma a diminuir o impacto que este trabalho tem na vida pessoal e profissional do trabalhador. Por exemplo limitaram a duração de trabalho em período noturno e implementaram medidas de proteção em matéria de saúde e segurança adequadas ao tipo de trabalho que prestam.

Também foi possível compreender que é bastante importante identificar se estamos perante um trabalhador noturno ou não noturno, pois apenas os primeiros é que vão ter uma tutela jurídica maior ao nível da segurança e saúde, assim como, ao nível de conciliação entre a vida pessoal e profissional. Estes vão ter acesso a algumas regalias, como por exemplo ter acesso a exames de saúde gratuitos e sigilosos.

Para combater estes impactos negativos seria interessante investigar a possibilidade de haver mais medidas de prevenção para proteger o trabalhador. Uma das medidas podia ser, por exemplo a possibilidade de existirem pausas maiores durante o seu período de trabalho noturno. O legislador podia também diminuir as horas semanais de trabalho para

35 horas para quem realiza trabalho noturno. Para além disto, o empregador podia criar protocolos com serviços de saúde especializados em psicologia e neurologia a que os trabalhadores pudessem recorrer de forma gratuita periodicamente ou sempre que julgassem necessário. Outra sugestão era os trabalhadores noturnos terem o direito de pedir a reforma antecipada, sem penalizações, pelo facto de prestarem um trabalho com grande grau de penosidade e que se pode considerar de desgaste rápido. Assim como podiam ter direito a mais dias de férias em comparação com os trabalhadores comuns, de forma a tentar recompor a sua forma física e psíquica.

Bibliografia

- ALMEIDA, Juliana Correa de (2010) – “Trabalho noturno em Enfermagem: uma revisão sistemática”, *Revista de Pesquisa: Cuidado é fundamental Online*, 2(4), 1224-1231.
- AMADO, João Leal (2020) – *Contrato de trabalho: noções básicas*. 3.^a ed., Almedina, Coimbra.
- AUZERO, Gilles, Dirk BAUGARD et Emmanuel DOCKÈS (2018) – *Droit du travail*. 32.^o ed., Dalloz, Paris.
- CAMPOS, Iris Catarina Ventura (2014) – *Consequências do trabalho por turnos: A influência do sono no quotidiano dos trabalhadores por turnos*, Tese de mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho. Setúbal, Instituto Politécnico de Setúbal.
- CANOTILHO, J.J Gomes e Vital MOREIRA (2010) – *Constituição da República Portuguesa anotada: artigos 108.^o a 296.^o*. Vol. 2, 4.^a ed., Coimbra Editora, Coimbra.
- CARVALHO, Catarina de Oliveira (2004) – “A proteção da maternidade e da paternidade no Código do Trabalho”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 1,2 e 3, pp. 41-137.
- CARVALHO, Catarina de Oliveira (2011) – “A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho”, in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?: actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Catarina de Oliveira Carvalho e Júlio Vieira Gomes (coord.), Coimbra Editora, Coimbra, pp. 359-406.
- CARVALHO, Catarina de Oliveira (2018) – “A adaptabilidade e o banco de horas à luz do direito europeu e internacional”, in *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho: o regime nacional do tempo de trabalho à luz do Direito Europeu e Internacional – Estudos Apodit 4*, Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira (coord.), AAFDL, Lisboa, pp.69-100.
- CHERES, José Eduardo Cardoso *et al.* - “Trabalho Noturno: a inversão do relógio biológico”, 2014.
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:_yLPRQv9hu4J:fadipa.educacao.ws/ojs-2.3.3-3/index.php/cjuridicas/article/download/68/pdf+&cd=1&hl=pt-PT&ct=clnk&gl=pt , consult. em 24/02/2021.

- CIA, Fabiana e Elizabeth Joan BARHAM (2008) – “Trabalho noturno e o novo papel paterno: um interface difícil”, *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 25(2), 211-221.
- COLAÇO, Cristina Maria Conceição (2012) – *Efeitos do trabalho noturno na saúde: uma intervenção de enfermagem em saúde ocupacional*, Tese de mestrado em Enfermagem. Lisboa, Escola Superior de Enfermagem de Lisboa.
- CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES - “A Proteção das condições de Segurança e Saúde no Trabalho noturno e por turnos”, *Segurança e Saúde no Trabalho*, 8/06/2010. <http://www.cgtp.pt/seguranca-e-saude/pareceres/7566-a-proteccao-das-condicoes-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-nocturno-e-por-turnos%20--%3E>, consult. em 08/03/2021.
- CORDEIRO, António Menezes (2019) - *Direito do trabalho II: Direito Individual*. Almedina, Coimbra.
- COSTA, Ana Cristina Ribeiro – *Os riscos psicossociais na relação jurídico-laboral*, Tese de doutoramento em Direito. Porto, Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa | Porto (não editada).
- COSTA, Ana Oliveira (2011) – *Trabalho por turnos definidos no feminino: que desafios na conciliação da vida profissional com a vida pessoal?*, Tese de mestrado em Psicologia. Porto, Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa | Porto.
- COSTA, Carla Sofia Ribeiro (2019) – *Impactos do trabalho por turnos na vida do trabalhador*, Tese de mestrado integrado em Psicologia. Minho, Universidade do Minho.
- COSTA, Daniela e Isabel Soares SILVA (2019) – “Impactos na vida social e familiar do trabalho por turnos na perspectiva dos familiares”, *Revista de Administração de Empresas*, Vol. 59, n.º 2, 108-120.
- COSTA, Giovanni, Simon FOLKARD and J Malcolm HARRINGTON (2010) – “Shift work and extended hours of work”, in *Hunter’s Diseases of Occupations*, 10.^a ed., Arnold, Londres.

- DAVIS, Scott, Dana k. MIRICK, Richard G. STEVENS (2001)– “Night Shift Work, Light at Night, and Risk of Breast Cancer”, *Journal of the National Cancer Institute*, 99, n. ° 20, 1557-1562.
- DIREÇÃO-GERAL DA SAÚDE: <https://www.dgs.pt/saude-no-ciclo-de-vida/envelhecimento-activo/conceitos.aspx>, consult. em 28/01/2021.
- DOMINGOS, Cristiana Sofia Martins dos Santos (2017) – *Impacto do trabalho por turnos na saúde dos trabalhadores: Caso dos Polícias de Segurança Pública (PSP)*, Tese de mestrado em Economia. Porto, Faculdade de Economia do Porto.
- DRAY, Guilherme (2015) – *O princípio da proteção do trabalhador*. Almedina, Coimbra.
- DRAY, Guilherme (2020) – “Anotação ao artigo 19.º, 60.º e 76.º”, in *Código do Trabalho anotado*, Pedro Romano Martinez *et al.*, 13.ª ed., Almedina, Coimbra.
- DUNIFON, Rachel *et al.* (2013) – “Mothers’ Night Work and Children’s Behavior Problems”, *Developmental Psychology*, Vol. 49, n. °10, 1874-1885.
- ECONOMIAS - “As desvantagens de trabalhar à noite”, *Economias*, 24/09/2015. <https://www.economias.pt/as-desvantagens-de-trabalhar-a-noite/>, consult. em 25/01/2021.
- FALCÃO, David e Sérgio Tenreiro TOMÁS (2020) – *Lições de Direito do Trabalho: a relação individual de trabalho*. 8.ª ed., Almedina, Coimbra.
- FERNANDES, António Monteiro (2019) – *Direito do Trabalho*. 19ª ed., Almedina, Coimbra.
- FERNANDES, Francisco Liberal (2012) – *O tempo de trabalho: comentário aos artigos 197.º a 236.º do Código do Trabalho [revisado pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho]*. 1.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra.
- FERNANDES, Francisco Liberal - “O trabalho e o tempo: comentário ao Código do Trabalho”, *Universidade do Porto – Reitoria*, 2018. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/111840/2/264530.pdf>, consult. em 6/nov/2020.
- FIDALGO, Vítor Palmela (2020) – “Trabalho a tempo parcial, trabalho intermitente, trabalho por turnos e trabalho noturno”, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*,

- Vol. VIII, Pedro Romano Martinez e Luís Gonçalves da Silva (coord.), Almedina, Coimbra.
- FIEQUIMENTAL e Irene MOURA - “Trabalho Nocturno e por Turnos”, 2010. https://www.fiequimetal.pt/images/livros/TrabalhNocturno_2010.pdf, consult. em 10/03/2021.
- FOLKARD, Simon and Philip TUCKER (2003) – “Shift work, safety and productivity”, *Occupational Medicine*, 53, n. ° 2, 95-101.
- FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO - “Sixth European working conditions survey – overview report (2017 update)”, *Serviço das Publicações Oficiais da União Europeia*, Luxemburgo, 2017. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf, consult. em 01/02/2021.
- GOMES, Júlio Manuel Vieira (2007) – *Direito do Trabalho*. Vol. I – Relações individuais de trabalho, Coimbra Editora, Coimbra.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA: www.ine.pt, consult. em 28/01/2021 e 1/04/2021.
- IZU, Marina *et al.* (2011) – “Trabalho noturno como fator de risco na carcinogénese”, *Ciencia y enfermeria*, XVII (3), 83-95.
- LEITÃO, Luís Menezes (2019) – *Direito do Trabalho*. 6.ª ed., Almedina, Coimbra.
- MARECOS, Diogo Vaz (2016) – *Lei 102/2009: o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no trabalho, Anotado*. Petrony Editora, Forte da Casa.
- MARECOS, Diogo Vaz (2020) – *Código do Trabalho: comentado*. 4.ª ed., Almedina, Coimbra.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio, Rodríguez-Sañudo, Fermín y García Murcia, Joaquín (2014) – *Derecho del Trabajo*. 23.ª ed, Madrid, Editorial Tecnos.
- MARTINS, Alcides (2020) – *Código do Trabalho anotado*. 4.ª ed., Parceria A.M. Pereira, Lisboa.

- MAURO, Maria Yvone Chaves *et al.* (2019) – “Trabalho noturno e alterações de peso corporal autopercibidas pelos profissionais de enfermagem”, *Revista de Enfermagem UERJ*, 27, 1-7.
- MONTEIRO, Luís Miguel (2000) - “Algumas questões sobre a organização do tempo de trabalho”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.ºs 3 e 4, 277-297.
- MONTEIRO, Luís Miguel (2020) – “Anotação ao artigo 204.º, 223.º e 224.º”, in *Código do Trabalho anotado*, Pedro Romano Martinez *et al.*, 13.ª ed., Almedina, Coimbra.
- OLIVEIRA, Lurdes de Carvalho de (2006) – *Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho – Manual de Apoio*. Vida Económica, Porto.
- ORDEM DOS PSICÓLOGOS PORTUGUESES – “O Trabalho Nocturno e por Turnos enquanto Riscos Psicossociais”, *Contributo OPP*, março/2018. <http://recursos.ordemdospsicologos.pt/repositorio/estudo/o-trabalho-nocturno-e-por-turnos-enquanto-riscos-psicossociais> consult. 22/10/2020.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, “As regras do jogo: uma introdução à ação normativa da Organização Internacional do Trabalho”, *Edição do Centenário*, 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo_lisbon/documents/publication/wcms_751244.pdf, consult. em 1/12/2020.
- PEREIRA-JORGE, Iranise Moro *et al.* (2018) – “Identificação do estresse em trabalhadores do período noturno”, *Revista de la Facultad de Medicina*, Vol. 66, n.º 3, 327-333.
- PINTO, Paulo Ribeiro - “Há cada vez mais portugueses com horários flexíveis”, *Diário de Notícias*, 27/08/2018. <https://www.dn.pt/edicao-do-dia/27-ago-2018/ha-cada-vez-mais-portugueses-com-horarios-flexiveis-9764363.html>, consult. em 25/01/2021.
- PINTO, Paulo Ribeiro - “Mais de 800 mil pessoas trabalham por turnos em Portugal”, *Jornal de Notícias*, 08/12/2019. <https://www.jn.pt/economia/mais-de-800-mil-pessoas-trabalham-por-turnos-em-portugal-11594835.html>, consult. 25/01/2021.
- PORTO, Noemia (2019) - “Trabalho noturno: A convenção n.º171 da OIT e o desafio para a melhoria da condição social e de vida dos trabalhadores”, *Revista eletrónica do Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região*, Vol. 8, n.º 81, 204-221.

- PRAÇA, Maria Isabel Fernandes (2012) – *Qualidade de vida relacionada com a saúde: a perspetiva dos utentes que frequentam os Centros de saúde do ACES Trás-os-Montes | Nordeste*, Tese de mestrado em Gestão das Organizações. Bragança, Instituto Politécnico da Bragança.
- PRATA, Joana e Isabel Soares SILVA (2013) – “Efeitos do trabalho em turnos na saúde e em dimensões do contexto social e organizacional: Um estudo na indústria eletrónica”, *Revista Psicologia: Organização e trabalho*, 13(2), 141-154.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2018) – “Tempo de trabalho e conciliação entra a vida profissional e a vida pessoal – Algumas notas”, in *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho: o regime nacional do tempo de trabalho à luz do Direito europeu e internacional – Estudos Apodit 4*, Maria do Rosário Palma Ramalho e Teresa Coelho Moreira (coord.), AAFDL, Lisboa.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2019) – *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II- Situações Laborais Individuais*. 7.^a ed., Almedina, Coimbra.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2020) – *Tratado de Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral*. 5.^a ed., Almedina, Coimbra.
- ROUXINOL, Milena Silva (2011) – “O regime da relação entre fontes laborais no Código do Trabalho de 2009”, in *Código do Trabalho - a revisão de 2009*, Paulo Morgado de Carvalho (coord.), Coimbra Editora, Coimbra, pp.37-59.
- ROUXINOL, Milena Silva (2013) - “A imperatividade (que tipo de imperatividade?) das normas legais laborais face ao contrato individual de trabalho – considerações em torno do n.º5 do art.3.º do CT”, *Vinte anos de Questões Laborais*, n.º 42 (n.º especial), pp.159-185.
- ROUXINOL, Milena Silva e Joana Nunes VICENTE (2019) – “Duração e organização do tempo de trabalho”, in *Direito do trabalho: relação individual*, João Leal Amado *et al.*, Almedina, Coimbra, pp. 573-656.
- ROUXINOL, Milena Silva (2019) – “Algumas questões pontuais em torno da relação em Direito do Trabalho” in *Negociação coletiva: estado e desafios em Portugal e no Brasil*, Nuno Cerejeira Namora e Nuno Barroso (coord.), Vida Económica, Porto, pp. 125-142.

- ROUXINOL, Milena Silva (2019) – “As fontes de regulação em Direito do Trabalho”, in *Direito do Trabalho: relação individual*, João Leal Amado *et al.*, Almedina, Coimbra, pp.35-80.
- SENA, Alexia Gonçalves *et al.* (2018)– “Qualidade de Vida: O Desafio do Trabalho Noturno para a Equipe de Enfermagem”, *Revista de Pesquisa: Cuidado é fundamental online*, 10(3), 832-839.
- SILVA, Elisabete Ferreira da (2006) – “Trabalho de Menores”, *Minerva – Revista de Estudos Laborais*, Ano V, n.º 9, pp. 61-68.
- SILVA, Isabel Soares (2012) – *Condições de trabalho por turnos*, Climepsi Editores, Forte da Casa.
- SILVA, Luís Gonçalves (2020) – “Anotação ao artigo 61.º”, in *Código do Trabalho anotado*, Pedro Romano Martinez *et al.*, 13.ª ed., Almedina, Coimbra.
- SILVA, Maria Fabiana Machado da *et al.* (2013) – “Trabalho diurno e noturno: principais impactos do trabalho em turnos para a saúde de vigilantes”, *Revista do Programa de Pós-graduação em Administração*, Vol. 9, n.º 17, 183-204.
- SILVA, Maria Helena (2017) – *Trabalho por turnos e noturno: impacto na qualidade de vida e na automedicação dos enfermeiros*, Tese de mestrado de Gestão em Saúde. Lisboa, Universidade Nova de Lisboa.
- VERDASCA, Daniela Vieira (2016) – *Adaptabilidade do tempo de trabalho, banco de horas e horário concentrado*, Tese de mestrado em Ciências Jurídico-Laborais. Lisboa, Universidade de Lisboa.

Jurisprudência:

Supremo Tribunal de Justiça

Acórdão de 20-02-2002, relator Vítor Mesquita, Proc. JSTJ00000001, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/346670e843586a3680256b9c00351623?OpenDocument>.

Acórdão de 14-07-2016, relator Ana Luísa Geraldes, Proc. 377/13.8TTTMR.E1.S1, disponível em:

<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/d165a0d2fe41a19680257ff1003dddb5?OpenDocument>.

Tribunal Constitucional

Acórdão n.º 306/03 de 25-06-2003, proc. 382/03, disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20030306.html>.

Tribunal da Relação de Guimarães

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 11-07-2017, relator Vera Sottomayor, Proc. 246/14.4TTBRG.G1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/-/B91BA85E8B0B77128025819B002E1AFC>.

Tribunal da Relação de Lisboa

Acórdão de 17-02-2016, relator Paula Sá Fernandes, Proc. 3679/13.0TTLSB.L1-4, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/-/72B6193D5640EDF480257F69005495A1>.

Tribunal da Relação do Porto

Acórdão de 17-02-2020, relator Paula Leal de Carvalho, Proc. 6247/1806T8MTS.P1, disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/bf170f8fc882d3e7802585210041f26d?OpenDocument>.