

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

MIRANDA
Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

PANDEMIA

Novas regras podem impor trabalho noturno ou por turnos

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



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

FILOMENA LANÇA
filomenalanca@negocios.pt

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Os novos horários devem ser afi- xados com uma antecedência mínima de cinco dias relativa- mente ao início da sua aplicação (pela lei geral seriam sete).

Caso integre uma das exce- ções previstas ou invoque um pre- juízo sério, o trabalhador pode re- cusar. Porém, lembra Inês Arru- da, "os nossos tribunais são muito exigentes com o conceito de 'prejuízo sério', entendendo que os 'meros incômodos' não inte- gram essa noção". Um trabalha- dor que, por lhe mudarem o horá- rio, se vê obrigado a desistir de um segundo emprego, pode invocar um prejuízo sério. Mas se a mu- dança de horário fizer com que chegue uma ou duas horas mais tarde a casa, ou não possa ir bus- car os filhos à escola, isso em regra já é visto com um mero incômo- do, exemplifica a advogada.

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

ridade para as Condições do Tra- balho, que depois decidirá. No li- mite, "teremos os tribunais a de- cidir", diz Diogo Leote Nobre.

Teletrabalho obrigatório?

O diploma, admitem os especia- listas, não é claro e "a técnica le- gislativa é deficiente e cria am- biguidade na interpretação", como refere Leote Nobre. Não é claro, por exemplo, se, sendo viá- vel, o teletrabalho é ou não obriga- tório, e os especialistas ouvi- dos pelo Negócios dividiram-se nessa matéria.

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



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



INÊS ARRUDA
Advogada da Vasconcelos Arruda



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



DIOGO LEOTE NOBRE
Advogado da Miranda



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



FAUSTO LEITE
Advogado