



Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

**PARECER**

**Projeto de Lei n.º 552/XIII/2.ª (BE)**

**Consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho, procedendo à 15.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro**

**Autora:**

**Wanda Guimarães (PS)**

---



## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

### **ÍNDICE**

#### **PARTE I - CONSIDERANDOS**

1. Introdução
2. Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas
3. Enquadramento legal
4. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
5. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

#### **PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER**

#### **PARTE III – CONCLUSÕES**

#### **PARTE IV - ANEXOS**

## PARTE I – CONSIDERANDOS

### 1 – Introdução

O Projeto de Lei n.º 552/XIII/2.<sup>a</sup> que consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho, procedendo à 15.<sup>a</sup> alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi apresentado pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), tendo dado entrada na Assembleia da República a 9 de junho de 2017, foi admitido, anunciado e baixou à Comissão de Trabalho e Segurança Social em 12 de junho de 2017.

A Comissão de Trabalho e Segurança Social designou no passado dia 11 de outubro a Deputada Wanda Guimarães (PS) para elaboração do respetivo parecer.

Uma vez que a iniciativa versa sobre matéria de legislação laboral, o projeto de lei foi colocado em apreciação pública de 27 de junho a 27 de julho de 2017, nos termos do artigo 134.º do RAR e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código de Trabalho), para os efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa. Com esse propósito foi publicado na [Separata n.º 54/XIII/2, DAR, de 27 de junho de 2017](#), em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR.

Os contributos das entidades que se pronunciaram durante o prazo da apreciação pública podem ser consultados no [Sítio da Assembleia da República](#) ou na Parte IV – Anexos deste parecer.

A iniciativa em apreço será debatida, na generalidade, na sessão plenária de 20 de outubro de 2017.

## 2 – Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa

De acordo com a exposição de motivos do Projeto de Lei n.º 552/XIII/2.<sup>a</sup>, o Bloco de Esquerda considera que é no *“contexto de hiperconectividade de alguns grupos de trabalhadores particularmente envolvidos na economia digital e de generalização do trabalho suplementar informal e não remunerado, que a questão da garantia do tempo de descanso, da capacidade de fiscalização por parte das entidades públicas e da garantia do “direito a desligar” deve ser equacionada.”*

Mesmo assumindo os proponentes que *“o direito ao descanso já está garantido no Código de Trabalho português e a legislação portuguesa atualmente em vigor já determina que o tempo de trabalho prestado para além do período normal de trabalho dever ser remunerado como trabalho suplementar”*, consideram que *“existe um desfasamento entre a letra da lei e a sua aplicação prática, e que as novas tecnologias permitem novas formas de abuso. É a este problema, concentrado em alguns sectores do mundo de trabalho com utilização intensa de tecnologias de informação e comunicação, que urge dar resposta”*.

Deste modo o Bloco de Esquerda pretende introduzir três alterações ao Código do Trabalho no sentido de:

- *“Consagrar expressamente um dever de não conexão no período de descanso do trabalhador associado à possibilidade de, por instrumento de regulamentação coletiva, serem garantidas formas de desconexão profissional”;*
- *“Prever que a conexão profissional com o trabalhador no seu período de descanso possa constituir uma forma de assédio, verificados os pressupostos previstos na lei”;*
- *“Reintroduzir o dever de envio do mapa de horário de trabalho para a ACT por parte da entidade empregadora, que foi expurgado da legislação laboral, facilitando o abuso patronal”.*

### **3 – Enquadramento Legal**

Em relação ao enquadramento legal nacional, internacional e doutrinário, o mesmo encontra-se disponível para consulta na Nota Técnica do Projeto de Lei em apreço, elaborada pelos serviços da Assembleia da República e disponível na Parte IV – Anexos deste parecer.

### **4 – Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário**

Esta iniciativa legislativa é apresentada por dezanove Deputados do Grupo Parlamentar do BE, ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei.

A iniciativa em apreço assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontra-se redigida sob a forma de artigos, tendo uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, cumprindo, assim, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR. Respeita, de igual modo, os limites à admissão da iniciativa, impostos pelo n.º 1 do artigo 120.º do RAR, na medida em que não se afigura infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Sendo a iniciativa sobre matéria de trabalho, o projeto de lei em referência foi colocado em apreciação pública, como já referido.

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, de ora em diante designada como lei formulário, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa. As disposições deste diploma deverão, por isso, ser tidas em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão, em particular em sede de redação final.

## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

Em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, que estipula que “os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”, bem como com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º do diploma supra referido, “Os atos normativos devem ter um título que traduza sinteticamente o seu objeto”, em caso de aprovação, esta constituirá a 13.ª e não a 15.ª alteração como se refere no título, pelo que se propõe que, em sede de especialidade, o título desta iniciativa passe a ser o seguinte:

*“Consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho, procedendo à 13.ª alteração ao Código do Trabalho aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”.*

Quanto à entrada em vigor desta iniciativa, e apesar de cumprir a lei formulário, mas para uma melhor clarificação do dia exato da entrada em vigor, sugere-se que, em sede de apreciação na especialidade, se reformule a norma da forma seguinte: “A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação”.

Na presente fase do processo legislativo a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

### **5 – Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria**

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que existem iniciativas pendentes sobre matéria conexa:

- [Projeto de Lei n.º 640/XIII/3.ª \(PAN\)](#) - Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 7 de Fevereiro, consagrando o direito do trabalhador à desconexão profissional;
- [Projeto de Lei n.º 643/XIII/3.ª \(PEV\)](#) - Estabelece o direito à desconexão profissional (15ª Alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro);

## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

- Projeto de Lei n.º 644/XIII/3.ª (PS) - Procede à 13.ª alteração do Código do Trabalho, reforça o direito ao descanso do trabalhador;
- Projeto de Resolução n.º 1085/XIII/3.ª (PCP) - Recomenda ao Governo a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar;
- Projeto de Resolução n.º 1086/XIII/3.ª (CDS-PP) - Recomenda ao Governo que inicie, em sede de concertação social, um debate com vista a incluir o direito ao desligamento quer no código do trabalho, quer nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

### **PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER**

A deputada autora do parecer reserva a sua posição para a discussão da iniciativa legislativa em sessão plenária.

### PARTE III – CONCLUSÕES

Tendo em consideração o anteriormente exposto, a Comissão de Trabalho e Segurança Social conclui:

1. A presente iniciativa legislativa cumpre todos os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.
2. Propõe-se que, sendo a iniciativa legislativa aprovada na generalidade, em sede de discussão e votação na especialidade ou na fixação da redação final, o título passe a conter o número da ordem de alteração introduzida presente na iniciativa, por forma a cumprir a lei formulário, bem como a clarificação da norma da entrada em vigor da iniciativa.
3. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deve ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

Palácio de S. Bento, 17 de outubro de 2017.

A Deputada Autora do Parecer



**Wanda Guimarães**

O Presidente da Comissão



**Feliciano Barreiras Duarte**



Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

**PARTE IV- ANEXOS**

- ***Nota Técnica***
- ***Apreciação pública – Contributos à iniciativa***



## Projeto de Lei n.º 552/XIII (2.ª) (BE)

**Consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho, procedendo à 15.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 7 de fevereiro**

Data de admissão: 12 de junho de 2017

Comissão de Trabalho e Segurança e Social (10.ª)

## Índice

- I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa
- II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
- III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes
- IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria
- V. Consultas e contributos
- VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Elaborada por: Susana Fazenda e Catarina Ferreira Antunes (DAC), Maria Paula Faria (BIB), Isabel Pereira (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Tiago Tibúrcio (DILP).

Data: 13 de outubro de 2017.

## I. **Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa**

---

O [projeto de lei](#) em apreço deu entrada no dia 9 de junho de 2017 e foi admitido e anunciado a 12 de junho, tendo baixado, nessa data, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª).

Por tratar de legislação do trabalho, esteve em apreciação pública até 27 de julho, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 134.º do Regimento, bem como do disposto na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

De acordo com a respetiva exposição de motivos, com este projeto de lei o BE pretende introduzir três alterações ao Código do Trabalho:

- Consagrar expressamente um dever de não conexão no período de descanso do trabalhador associado à possibilidade de, por instrumento de regulamentação coletiva, serem garantidas formas de desconexão profissional;
- Prever que a conexão profissional com o trabalhador no seu período de descanso possa constituir uma forma de assédio, verificados os pressupostos previstos na lei;
- Reintroduzir o dever de envio do mapa de horário de trabalho para a Autoridade das Condições do Trabalho (ACT) por parte da entidade empregadora, que foi expurgado da legislação laboral, facilitando o abuso patronal.

## II. **Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário**

---

- **Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais**

A iniciativa é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, nos termos dos artigos 167.º da Constituição e 118.º do Regimento, que consubstanciam o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea b) do artigo 156.º da Constituição e na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

É subscrita por dezanove Deputados, respeitando os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 119.º e nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento, relativamente às iniciativas em geral, bem como os

previstos no n.º 1 do artigo 123.º do referido diploma, quanto aos projetos de lei em particular. Respeita ainda os limites da iniciativa, impostos pelo Regimento, por força do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 120.º.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

O projeto de lei inclui uma exposição de motivos e cumpre o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário (Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#)), uma vez que tem um título que traduz sinteticamente o seu objeto [disposição idêntica à da alínea b) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento].

Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, “*Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida*” (preferencialmente no título) “*e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas*” (o que deve fazer-se no articulado).

Como atrás se refere, a presente iniciativa pretende alterar o Código do Trabalho, aprovada em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), consagrando o dever de desconexão profissional e reforçando a fiscalização dos horários de trabalho.

Através da consulta da base DIGESTO, verificou-se que a referida lei sofreu, até à data, doze alterações, a saber, através das Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, e 28/2016, de 23 de agosto e 73/2017, de 16 de agosto.

Assim, em caso de aprovação desta iniciativa, constituirá a mesma a sua décima terceira alteração e não a 15.ª como se refere no título, pelo que se propõe que, em sede de especialidade, possa ser ponderada a seguinte alteração ao título:

**“Consagra o dever de desconexão profissional e reforça a fiscalização dos horários de trabalho, procedendo à 13.ª alteração ao Código de Trabalho aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”.**

Do mesmo modo, devem constar do articulado todas as anteriores alterações sofridas pelo Código do Trabalho, o que se propõe seja também feito constar em sede de apreciação na especialidade.

Quanto à entrada em vigor desta iniciativa, em caso de aprovação, terá lugar nos trinta dias seguintes à sua publicação, nos termos do artigo 3.º, o que está em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual: “*Os atos legislativos (...) entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação*”.

Todavia, para uma melhor clarificação do dia exato da entrada em vigor, sugere-se que, em sede de apreciação na especialidade, se reformule a norma da forma seguinte: "A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação".

Na presente fase do processo legislativo a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário

### III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

#### • Enquadramento legal nacional e antecedentes

A Constituição da República, no seu [artigo 59.º](#), enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente os direitos ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas [alínea d) do n.º 1]. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da Constituição).

Por sua vez, incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, designadamente a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho [alínea b) do n.º 2 do citado artigo 59.º].

O Tribunal Constitucional ([Acórdão n.º 368/97](#) e [Acórdão n.º 635/99](#)), quando confrontado com alguns direitos, em particular consagrados no citado artigo 59.º, n.º 1, alínea d), considera que se trata de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são diretamente aplicáveis e vinculativos quer para entidades públicas quer para entidades privadas.

No âmbito da organização do tempo de trabalho, após a proclamação da República, foi adotado o horário de trabalho com as [Leis n.ºs 295<sup>1</sup> e 296 de 22 de janeiro de 1915<sup>2</sup>](#).

Durante décadas, estabeleceram-se como limites máximos dos períodos normais de trabalho **oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana**, com a possibilidade dos instrumentos de regulamentação coletiva poderem reduzir os seus limites máximos ([Decreto n.º 5516, de 7 de maio de 1919<sup>3</sup>](#), [Decreto n.º 15361 de 14](#)

<sup>1</sup> Fixou em dez horas o tempo máximo de trabalho diário para os empregados no comércio.

<sup>2</sup> Estabeleceu que o período máximo de trabalho efetivo diário não podia ultrapassar dez horas, nem sessenta horas por semana nas empresas ou estabelecimentos industriais.

<sup>3</sup> Estabeleceu os limites máximos do período do trabalho de 8 horas por dia e 48 horas por semana a que estavam sujeitos os trabalhadores do setor público, dos estabelecimentos comerciais e industriais.

de abril de 1928<sup>4</sup>, Decreto n.º 22 500, de 10 de 1933<sup>5</sup>, Decreto-Lei n.º 24 402, de 24 de agosto de 1934<sup>6</sup>, Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro<sup>7</sup>).

O aludido [Decreto n.º 15361 de 14 de abril de 1928](#) aprovou, para ratificação, a [Convenção n.º 1](#) tendente a limitar a **oito horas por dia e a quarenta e oito horas por semana** o número de horas de trabalho nos estabelecimentos industriais, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Em 1962, esta organização internacional adotou a [Recomendação n.º 116](#), em que se preconizou a redução progressiva da duração normal do trabalho, de modo a fixar essa redução em quarenta horas por semana, sem diminuição do salário.

Posteriormente, foi publicado o supracitado [Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro](#), que aprovou o regime jurídico da duração do trabalho, mantendo o mesmo número de horas (**oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana**). De acordo com o preâmbulo deste diploma, o Governo defendia que *a exigência da redução da duração do trabalho tem sido uma das preocupações sociais mais salientes dos últimos anos. Considerando desejável iniciar uma política de redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho, como uma forma de garantir aos trabalhadores oportunidades de realização pessoal e familiar (...). Não se afigura, no entanto, conveniente impor, em termos genéricos, essa redução. Pensa-se que será preferível que ela seja estabelecida por decreto regulamentar e por via de regulamentação coletiva de trabalho, ficando naturalmente dependente da produtividade das atividades.*

A redução do tempo de trabalho e a adaptação da sua prestação às realidades económicas e sociais constituía objetivo a nível internacional, nomeadamente através da citada Recomendação n.º 116 adotada pela OIT e, por sua vez, constituía também preocupação relevante ao nível da União Europeia. Neste sentido, o [XI Governo Constitucional](#) alterou o regime jurídico da duração do trabalho, aprovado pelo citado Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro, através do [Decreto-Lei n.º 398/91, de 16 de outubro](#), estabelecendo que o período normal de trabalho não podia ser superior a **oito horas por dia e a quarenta e quatro horas por semana**.

Mais tarde, na sequência do [Acordo de Concertação Social de Curto Prazo, 1996](#)<sup>8</sup>, e tendo em conta o quadro

<sup>4</sup> Aprovou, para ser ratificada, a Convenção que limita a oito horas por dia e a quarenta e oito horas por semana o número de horas de trabalho nos estabelecimentos industriais, adotada pela OIT.

<sup>5</sup> Fixou o horário de trabalho (oito horas por dia ou noite, não excedendo quarenta e oito horas por semana) para as indústrias de transporte de pessoas ou de mercadorias por estrada, via férrea ou via de água, marítima ou interior. Diploma revogado pelo Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro.

<sup>6</sup> Estabeleceu o horário de trabalho de oito horas por dia ao pessoal dos estabelecimentos comerciais e industriais. Diploma revogado pelo Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro.

<sup>7</sup> Revogado com a entrada em vigor do Código do Trabalho (CT2003), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

<sup>8</sup> Vd. [Acordo de Concertação Social de 1996](#).

dos princípios estabelecidos no [Acordo Económico e Social de 1990](#)<sup>9</sup>, o [XIII Governo Constitucional](#) apresentou à Assembleia da República a [Proposta de Lei n.º 14/VII](#), que visava concretizar esses mesmos objetivos ao estabelecer um calendário para a redução de períodos normais de trabalho, fazendo acompanhar de um conjunto de princípios de adaptabilidade dos horários. A referida proposta de lei deu origem à [Lei n.º 21/96, de 23 de julho](#)<sup>10</sup> (conhecida pela Lei das 40 horas), que estabeleceu a redução dos períodos normais de trabalho superiores a **quarenta horas por semana**, e introduziu ainda alterações ao supracitado Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de setembro.

A legislação laboral vigente até 2003, era constituída por um conjunto de diplomas dispersos e com origens temporalmente diversas, tendo subjacentes conceções políticas e sociais marcadamente diferentes que correspondiam a distintos momentos históricos. Assim, o [XV Governo Constitucional](#), em cumprimento do seu [Programa](#), decidiu proceder a uma profunda reforma da legislação laboral, consubstanciada no [Código do Trabalho](#) (CT 2003), aprovado pela [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#)<sup>11</sup>. O seu [artigo 163.º](#) previa que o período normal de trabalho não podia exceder **oito horas por dia nem quarenta horas por semana**.

Estes limites mantêm-se com o atual [Código do Trabalho](#) - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)<sup>12</sup>. Nos termos do n.º 1 do [artigo 203.º](#), o período normal de trabalho, não pode exceder **oito horas por dia e quarenta horas por semana**. Todavia, sendo esta a regra, o CT determina que podem ser previstas exceções por Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), designadamente nos casos previstos de redução dos limites máximos, sem diminuição da retribuição (n.º 4 do [artigo 203.º](#)), a adaptabilidade ([artigo 204.º](#)), a adaptabilidade individual ([artigo 205.º](#)), a adaptabilidade grupal ([artigo 206.º](#)), o banco de horas ([artigo 208.º](#)) e o horário concentrado ([artigo 209.º](#)). Sem prejuízo dos limites atrás referidos, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder 48 horas, num período de referência fixado em IRCT, não devendo em caso algum ultrapassar 12 meses ou, na falta de fixação em IRCT, num período de referência de quatro meses, que, em determinadas situações, poderá ser de seis meses, nos termos do [artigo 211.º](#) do CT.

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho, nos termos do disposto no [artigo 198.º](#) do atual CT2009.

<sup>9</sup> Subscrito no âmbito do Conselho Permanente de Concertação Social, pelo Governo, pela União Geral dos Trabalhadores (UGT), pela Confederação do Comércio Português (CCP), pela Confederação da Indústria Portuguesa (CIP), em 19 de outubro de 1990.

<sup>10</sup> Revogada com a entrada em vigor do Código do Trabalho (CT2003), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

<sup>11</sup> Teve origem na [Proposta de Lei n.º 29/IX](#). O CT2003, veio a ser revogado com a entrada em vigor do atual CT2009.

<sup>12</sup> Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), alterada pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 08 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 01 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, e 73/2017, de 16 de agosto](#).

A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, teve origem na [Proposta de Lei n.º 216/X](#), apresentada à Assembleia da República pelo [XVII Governo Constitucional](#).

O descanso constitui um direito constitucionalmente reconhecido [(alínea d) do n.º 1 do [artigo 59.º](#)]. Em ordem a esta norma constitucional, o Código estabelece no seu [artigo 199.º](#) que todo o tempo que não seja de trabalho é tempo de descanso, ou seja, é tempo de que o trabalhador pode dispender para repousar. Este direito de que beneficiam os trabalhadores em matéria de descanso decorre ainda do próprio texto constitucional, que consagra a existência de um limite máximo da jornada de trabalho, de modo a que aos próprios trabalhadores seja permitido readquirir as energias suficientes para que possam cumprir a prestação de trabalho.

Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pelo empregador de harmonia com as disposições e com os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis ([artigos 215.º e 216.º](#)<sup>13</sup> do CT).

A [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), que introduziu alterações ao Código do Trabalho, veio revogar o n.º 3 do aludido artigo 216.º, bem como alterar a redação do n.º 5 e a epígrafe do mesmo.

Com efeito, o n.º 3 do artigo 216.º dispunha que *na mesma data, o empregador deve apresentar cópia do mapa de horário de trabalho ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, nomeadamente através de correio eletrónico, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à sua entrada em vigor*. A revogação da norma pela citada Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, resultou na extinção daquele dever, cujo cumprimento se fazia perante a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

O serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral é a [Autoridade para as Condições do Trabalho](#)<sup>14</sup>, que prossegue, entre outras, a atribuição de fiscalizar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais respeitantes às relações de trabalho.

De acordo com os dados divulgados pela [OCDE](#)<sup>15</sup>, em Portugal, o número médio de horas anuais de trabalho por trabalhador em 2015 era de 1869, e em 2016 de 1842. Verifica-se que noutros países como em França (2015–1482 horas, e 2016–1472 horas), na Alemanha (2015–1368 horas, e 2016–1363 horas), na Holanda (2015–1422 horas, e 2016–1430 horas), e em Espanha (2015–1701 horas, e 2016–1695 horas) é menor o número médio de horas anuais de trabalho, enquanto que na Grécia, por exemplo, o número é mais elevado (2015–2033 horas, e 2016–2035 horas).

<sup>13</sup> Este preceito foi alterado pela [Lei n.º 23/2012, de 25 de junho](#), que introduziu alterações ao Código do Trabalho.

<sup>14</sup> Cfr. Alínea a) do n.º 2 do artigo 2.º do [Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho](#), que aprovou a orgânica da Autoridade para as Condições do Trabalho.

<sup>15</sup> Dados de 12 de outubro de 2017.

Ainda no quadro da organização do tempo de trabalho, o [Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016](#) refere que aproximadamente 76,3% dos trabalhadores por conta de outrem encontram-se abrangidos por uma modalidade flexível no que respeita à organização do tempo de trabalho, circunstância que atesta bem a evolução verificada no mercado e trabalho português, atendendo a que grande parte destes mecanismos de flexibilização do tempo de trabalho apenas foram introduzidos há pouco mais de uma década, com o Código do Trabalho de 2003.

O desempenho de uma atividade profissional pode representar não apenas riscos físicos, com implicações diretas para a saúde em geral, como também pode levar ao aumento dos níveis de *stress* com prejuízos para a saúde mental e o bem-estar psicológico. Segundo os dados do [Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental](#)<sup>16</sup> mais de metade das pessoas com horário noturno, horário mais longo e trabalho por turnos apresentam percentagens mais elevadas no que diz respeito à existência de problemas de saúde, nos últimos 12 meses, devido a questões profissionais (60,3%, 57,3%, e 53,6%, respetivamente, no que se refere a pelo menos um problema). Por outro lado, é para quem trabalha mais do que 40 horas por semana que é mais frequente ter trabalhado estando doente, considerando que, pela condição de saúde em que se encontrava, deveria estar em casa (19,7%).

O Relatório conjunto [Trabalhar a qualquer hora, em qualquer lugar e seus efeitos no mundo do trabalho](#), de fevereiro de 2017, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) analisa o impacto do Teletrabalho/Trabalho móvel com recurso a TIC (T/TMTIC) no mundo do trabalho. O T/TMTIC pode ser definido como o uso de TIC – nomeadamente, smartphones, tablets, portáteis e computadores de mesa - para fins de trabalho fora das instalações do empregador e mostra que este regime de trabalho tem vindo a aumentar na maioria dos países. Os seus efeitos positivos incluem uma redução do tempo de deslocação, maior autonomia no tempo de trabalho, melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida privada e maior produtividade. Ao mesmo tempo, as desvantagens referidas incluem horários de trabalho mais alargados, a sobreposição entre trabalho e vida pessoal e intensificação do trabalho, o que pode levar a elevados níveis de stresse - com consequências negativas para a saúde e bem-estar dos trabalhadores. Os efeitos ambíguos e até mesmo contraditórios do T/TMTIC sobre as condições de trabalho ilustram a situação atual e do dia a dia no que respeita aos desafios do trabalho no futuro. São apresentadas, com base nas conclusões, várias sugestões do domínio político com vista a melhorar o T/TMTIC.

---

<sup>16</sup> O Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental é um estudo de âmbito nacional, realizado pelo CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, na sequência de protocolo estabelecido com a ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho.

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

## **Bibliografia específica**

**DRAY**, Guilherme Machado [et al.] - **Livro verde sobre as relações laborais** [Em linha]. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2016. ISBN 978-972-704-403-0. [Consult. 13 de out. 2017]. Disponível em: WWW: <URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=123032&img=5269&save=true>

**Resumo:** O presente trabalho visa dar a conhecer o quadro geral do mercado de trabalho em Portugal e a sua evolução nos últimos anos. Entre outros aspetos, os autores ocupam-se das novas relações de trabalho na nova economia digital, as quais estão muitas vezes associadas a formas precárias de condições de trabalho; a uma sobrecarga de horas de trabalho; a uma menor proteção dos trabalhadores e à instabilidade dos rendimentos adquiridos.

"Neste contexto, é essencial assegurar que os benefícios potenciais da nova economia digital, como a flexibilidade de ajustamento e o acréscimo da autonomia dos trabalhadores, compensam largamente os custos associados às novas formas de relação laboral, designadamente os que decorrem do maior isolamento do trabalhador, do aumento do número de horas trabalhadas, de maiores dificuldades na compatibilização entre a vida profissional e a vida pessoal e da eventual transferência para os trabalhadores das responsabilidades em matéria de segurança social e segurança e saúde no trabalho (...). Na integração da tecnologia digital pelas empresas, Portugal é o 9.º país da Europa com maior integração de tecnologia digital pelas empresas, aumentando 3 lugares de 2015 para 2016, posicionamento que mostra a relevância do desafio do trabalho na nova economia digital."

**LOISEAU**, Grégoire – *La déconnexion: observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées*. **Droit social**. Paris. ISSN 0012-6438. N.º 5 (mai 2017), p. 463-470.

**Resumo:** O presente artigo debruça-se sobre o direito à desconexão profissional, face à realidade atual, em que os trabalhadores continuam a ser solicitados para além do seu horário de trabalho e fora do seu local de trabalho. Foi neste contexto que a desconexão foi concebida na legislação trabalhista francesa, de 8 de agosto de 2016, como um direito, não tanto para consagrar juridicamente uma prerrogativa individual, mas para destacar a proteção coletiva para os trabalhadores expostos a uma sobrecarga de trabalho na era digital. De facto, o trabalho realizado em casa após horário laboral, nos transportes ou noutros locais, nem é reconhecido nem contabilizado, ultrapassando na maioria das vezes os limites impostos por lei.

As novas tecnologias da informação e comunicação exigem novas proteções legais, de forma a garantir a efetividade de direitos em termos de tempo de trabalho, de repouso e de saúde dos trabalhadores. Torna-se

ainda necessário tornar a desconexão compatível com a evolução da organização do trabalho, no sentido de possibilitar aos trabalhadores deslocalizar parcialmente a sua atividade para o domicílio.

**MESSENGER, Jon C. [et al.] - Working anytime, anywhere: the effects on the world of work** [Em linha]. Luxembourg: Geneva: Publications Office of the European Union: International Labour Office, 2017. [Consult. 12 de out. 2017]. Disponível em: WWW: <URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=123039&img=5275&save=true>

**Resumo:** Este último relatório anual da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound), e da Organização Internacional do Trabalho, de maio de 2016, retrata novas formas diferentes de emprego, isto é, uma nova forma de executar o trabalho, genericamente caracterizada pelo recurso às tecnologias digitais e pela possibilidade de o trabalho poder ser prestado a partir de qualquer local e a qualquer hora, sendo tipicamente desenvolvido por trabalhadores qualificados, mais jovens, do sexo masculino, e em determinados setores de serviços, em particular na área das tecnologias de informação e indústrias criativas, atuando no mercado internacional.

O referido estudo abrange 10 Estados-membros da União Europeia (Bélgica, Finlândia, França, Alemanha, Hungria, Itália, Holanda, Espanha, Suécia e Reino Unido) e cinco países de fora da Europa (Argentina, Brasil, Índia, Japão e Estados Unidos), centrando-se nos trabalhadores que desenvolvem a sua atividade fora das instalações do empregador, utilizando as TIC.

Os resultados obtidos parecem confirmar que estes trabalhadores tendem a trabalhar mais horas do que os seus homólogos que desempenham as suas funções num determinado local de trabalho, não apenas na Europa, mas também em outras regiões do mundo. São ainda abordadas questões relacionadas com este tipo de trabalho, tais como: equilíbrio entre vida profissional e familiar; saúde ocupacional e bem-estar; níveis de stress e isolamento; autonomia e intensificação do trabalho.

- **Enquadramento do tema no plano da União Europeia**

No plano da União Europeia apenas está prevista a promoção de políticas laborais de apoio à quantidade e qualidade do emprego e do desenvolvimento de uma “estratégia coordenada” nessa matéria, conforme artigo 3.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia (meta do pleno emprego numa “economia social de mercado” e os artigos 8.º a 10.º (não discriminação e proteção social), 145.º a 150.º (políticas da União para o emprego), 156.º a 159.º (política social) e 162.º a 164.º (Fundo Social Europeu) do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) (TFUE).

Pese embora a importância do Fundo Social Europeu enquanto instrumento da UE para promoção do emprego e da inclusão no mercado de trabalho, as iniciativas legislativas na área de regulação do mercado

laboral têm sido objeto de bastante discórdia quer no processo de escrutínio pelos Paramentos nacionais (três dos quatro procedimentos de Cartão Amarelo<sup>17</sup> iniciados até hoje foram nesta área), quer nas negociações dessas iniciativas no Parlamento Europeu e Conselho. Em matéria de direitos dos trabalhadores a tendência tem sido a adoção de requisitos mínimos por intermédio de diretivas, sobretudo para evitar distorções no mercado interno por divergências demasiado grandes nas condições laborais em relação aos países que aderem à União Europeia, garantir condições de mobilidade através da cooperação em matéria fiscal e contributiva e no combate à discriminação.

A mais relevante diretiva em matéria de horários de trabalho, nomeadamente 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, regulamentou os períodos mínimos de descanso diário e semanal, as férias anuais e a duração máxima do trabalho semanal, bem como certos aspetos do trabalho noturno e do trabalho por turnos. Foi transposta para o ordenamento jurídico nacional pela [Lei n.º 99/2003](#), de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho.

- **Enquadramento internacional**

- Países europeus**

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: Alemanha, Espanha França e Itália. Os dois últimos preveem expressamente nos seus ordenamentos jurídicos o direito à desconexão. Todavia, a generalidade dos países da UE não contempla legislação específica quanto a esta matéria.

### **ALEMANHA**

O horário de trabalho para os trabalhadores do setor público federal na Alemanha é definido pela [Arbeitszeitverordnung](#) (Regulamento do Horário de Trabalho) e tem vindo a sofrer aumentos nos últimos anos passando, na generalidade dos Estados federados, de 38,5 horas semanais para 41 (artigo 3.º do Regulamento). O Regulamento permite a redução do horário semanal para 40 horas para os funcionários com filhos com idade inferior a 12 anos, ou para funcionários com deficiência grave, ou com familiares com necessidades especiais a seu cargo.

---

<sup>17</sup> Quando os pareceres fundamentados em oposição à proposta por não observância do princípio de subsidiariedade atingem pelo menos um terço das posições expressas pelos Paramentos nacionais, suscitando a sua reanálise e possível alteração ou retirada (ponto 2 do Artigo 7.º do Protocolo n.º 2 Anexo ao Tratado de Lisboa). A Assembleia da República acompanhou esse procedimento na COM(2012)130 – Proposta de REGULAMENTO DO CONSELHO relativo ao exercício do direito de ação coletiva no contexto da liberdade de estabelecimento e da liberdade de prestação de serviços, que foi objeto de parecer fundamentado da Assembleia da República ([Projeto de Resolução n.º 328/XII](#) - Aprova Parecer Fundamentado sobre a violação do Princípio da Subsidiariedade pela Proposta de Regulamento do Conselho relativo ao exercício do direito de ação coletiva no contexto da liberdade de estabelecimento e da liberdade de prestação de serviços), e mais recentemente pela COM(2016)128 - Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO que altera a Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

No setor privado, a Lei sobre o Horário de Trabalho [[Arbeitszeitgesetz](#) ou, na versão inglesa, ([Hours of work Act](#))] transpôs para o direito alemão a [Diretiva 93/104/CE](#). A Lei fixa as regras gerais, que são depois aplicadas aos casos concretos através de acordos coletivos de trabalho.

Considera-se como tempo de trabalho o decorrido entre o início e o fim da prestação de trabalho, descontando as pausas (exceção para o caso do trabalho nas minas). As horas de “disponibilidade” e “prevenção” entram no cômputo do tempo de trabalho.

Nos termos do [artigo 3.º](#) da Lei, a jornada de trabalho não pode ter mais do que 8 horas. Este número só pode ser aumentado para 10 horas diárias quando, num período de seis meses ou de 24 semanas, não se ultrapasse a média das oito horas diárias.

A lei regula também as circunstâncias em que os acordos coletivos de trabalho podem derogar o limite máximo das 8 horas (por exemplo, nos casos dos regimes de “prevenção” e “disponibilidade”).

A lei alemã não contempla o direito à desconexão, tal como se encontra previsto, por exemplo, na legislação francesa, e ora se propõe na iniciativa em análise.

Apesar da ausência de previsão legal, ao longo dos últimos anos várias empresas alemãs tomaram medidas com vista a reduzir o impacto das novas tecnologias fora do horário de trabalho e em períodos de descanso, ora impedindo os servidores de enviarem emails para dispositivos móveis fora do horário de trabalho (Volkswagen, em 2011), ou permitindo que os emails recebidos pelos trabalhadores durante as férias possam ser automaticamente apagados, informando-se o remetente de um contacto alternativo (Daimler, 2014).

Estas medidas têm sido enquadradas em políticas que visam combater o stresse no trabalho, sendo neste âmbito que, em 2014, [a ministra alemã do Emprego promoveu](#) um estudo com vista à aprovação de legislação que combata o stresse no trabalho, nomeadamente impedindo que os trabalhadores sejam contactados (v.g. por email) fora do horário de trabalho. O estudo em causa foi publicado já em 2017, com o título “[Mental Health in the Working World - Determining the current state of scientific evidence](#)<sup>18</sup>” (Saúde mental no mundo do trabalho – Determinando o estado atual da evidência científica).

## ESPAÑA

No setor privado, a duração máxima da semana normal de trabalho é de 40 horas. Efetivamente, neste setor, a matéria relativa ao horário de trabalho é regulada pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores \(LET\)](#), e pelo [Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo](#).

<sup>18</sup> Estudo disponível em língua alemã.

O tempo decorrido entre o início e o fim da prestação de trabalho denomina-se como tempo de trabalho. É calculado desde o princípio até ao termo da jornada diária do trabalhador, no seu posto de trabalho, em conformidade com o disposto no n.º 5 do artigo 34.º do Estatuto dos Trabalhadores.

Nos termos do artigo 34.º do ET, o número máximo de horas de trabalho diário efetivo não pode exceder as nove horas. No entanto, por convenção coletiva ou, na falta desta, por acordo entre a empresa e representantes dos trabalhadores, pode ser estabelecida uma distribuição diferente do trabalho diário, tendo, no entanto, que ser sempre respeitado o intervalo legal entre jornadas (n.º 3). A duração máxima da semana normal de trabalho é de 40 horas, sendo esta média calculada anualmente (n.º 1).

O citado artigo prevê que entre o fim de uma jornada e o início da seguinte têm que decorrer, pelo menos, doze horas (n.º 3). Quando se verifique uma jornada contínua de trabalho superior a seis horas deverá haver um período de descanso não inferior a 15 minutos. Este período de descanso deve ser gozado durante a referida jornada contínua de trabalho e é considerado tempo de trabalho efetivo, quando determinado ou estabelecido por convenção coletiva ou contrato de trabalho (n.º 4).

Quanto ao direito à desconexão, a Espanha não prevê esta figura na lei. Todavia, o Governo, por via do Ministério do Emprego, manifestou em diversas ocasiões a intenção de intervir neste domínio.

Já em 2017, e pela primeira vez, uma empresa regulou em Espanha o direito à desconexão dos seus funcionários: [a companhia de seguros Axa](#) incluiu na sua convenção coletiva o direito dos trabalhadores não responderem a mensagens ou chamadas fora do horário de atendimento.

## FRANÇA

Em França, o setor [privado](#) e [público](#) possuem o mesmo número de horas de trabalho: 35 horas semanais.

Efetivamente, nos termos do artigo 1.º do [Décret n.º 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature](#), a duração semanal do trabalho é fixada em 35 horas nos serviços e estabelecimentos públicos. A contagem do tempo de trabalho é efetuada com base numa duração anual de trabalho efetiva de 1607 horas no máximo, sem prejuízo das horas suplementares suscetíveis de serem realizadas.

A duração anual do trabalho pode ser reduzida, por despacho ministerial, em função de circunstâncias relacionadas com a natureza das missões e com a definição dos ciclos de trabalho, designadamente no caso de trabalho noturno, de trabalho aos domingos, de trabalho em horários desfasados, de trabalho em equipas, de modulação importante do ciclo de trabalho ou de trabalhos penosos ou perigosos.

Para o setor privado, as Leis sobre o Horário de Trabalho encontram-se reunidas no [Code du Travail](#).

- **Tempo de trabalho** – tempo durante o qual o funcionário está à disposição do empregador e em conformidade com as suas diretrizes sem se poder dedicar livremente aos seus assuntos pessoais ([Article L3121-1](#)).
- **Semana de trabalho** - a duração de trabalho efetivo dos funcionários é fixada em 35 horas semanais.

- **Horas máximas de trabalho diário** – não podem exceder as 10 horas, salvo exceções acordadas em determinadas situações previstas em decreto ([Article L3121-34](#)).
- **Períodos de pausa** – mínimo de 20 minutos a partir do momento em que a duração do trabalho diário atinja as 6 horas ([Article L3121-33](#)). O descanso semanal deve ter uma duração mínima de vinte e quatro horas consecutivas às quais acrescem as horas consecutivas de descanso diário ([Article L3132-2](#)).
- **Descanso diário** – mínimo 11 horas consecutivas ([Article L3131-1](#)). Uma convenção ou um contrato de trabalho podem diminuir a duração mínima de descanso diário, em condições fixadas por decreto, por exemplo em atividades em que seja necessário assegurar a continuidade dos períodos de trabalho ou períodos fracionados de trabalho.  
Esse decreto também pode prever condições nas quais a duração do descanso mínimo diário não possa ser de 11 horas, por estarem previstas situações de trabalho urgente, no caso de um acidente ou de uma ameaça de acidente, ou durante um aumento excepcional de trabalho ([Article L3131-2](#)).

Com vista a melhor respeitar o tempo de repouso e as licenças dos trabalhadores, assim como a sua vida pessoal e familiar, o artigo 55.º da [lei n.º 2016-1088 de 8 de agosto relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels](#) (que altera a lei laboral) consagrou o direito à desconexão (*droit à la déconnexion*), o qual entrou em vigor no início de 2017.

Esta alteração legislativa (pioneira no que a esta matéria diz respeito) teve como um dos documentos preparatórios o [relatório](#) entregue à ministra do Trabalho em setembro de 2015: "*Transformation numérique et vie au travail*".

Atualmente, o Código do Trabalho consagra no n.º 7 do Artigo L2242-17 ("Subsecção 3: Igualdade profissional entre mulheres e homens e qualidade de vida no trabalho") este direito:

*7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.*

Esta obrigação de encetar negociações com vista a regular este direito aplica-se apenas às empresas com mais de 50 trabalhadores.

Na ausência de acordo sobre a introdução de dispositivos para a regulamentação da utilização de ferramentas digitais, o empregador é obrigado a elaborar uma carta, após parecer do [conselho económico e social](#) (órgão de representação do pessoal).

Esta carta deve definir os procedimentos para a aplicação deste direito à desconexão, destinado aos assalariados e ao pessoal dirigente, prevendo ações de formação e de sensibilização para um uso razoável de ferramentas digitais.

A lei não define sanções em caso de incumprimento destas previsões.

## ITÁLIA

A Constituição italiana não contém uma definição de horário de trabalho nem coloca limites ao mesmo; o [artigo 36.º, n.º 2](#), limita-se a remeter para a lei a fixação de um teto máximo de horas por dia, e o [artigo 2107.º do Código Civil](#), por sua vez, remete para a lei especial e a contratação coletiva a determinação temporal da jornada laboral e do horário semanal.

As Diretivas [93/104/CE](#) e [2000/34/CE](#) foram transpostas para o direito interno italiano por intermédio do [Decreto Legislativo n.º 66/2003, de 8 de Abril](#), aplicável à generalidade dos trabalhadores, do setor público e do setor privado. O artigo 3.º fixa o horário normal de trabalho em 40 horas semanais. Este diploma foi modificado em 2004 e 2008, permitindo a versão disponível da [Gazzetta Ufficiale](#) o acesso ao texto com as modificações introduzidas.

- **Tempo de trabalho** – todo o período em que o trabalhador esteja no local de trabalho, à disposição do empregador e no exercício da sua atividade ou das suas funções. [\[artigo 1.º n.º 2, alínea a\)\]](#).
- **Trabalho extraordinário** – é o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho, tal como é definido no artigo 3.º do diploma [cf. [artigo 1.º n.º 2, alínea c\)](#)].
- **Períodos de pausa** – todo o período que não entre no horário de trabalho. Sempre que o horário de trabalho exceda o limite de seis horas, o trabalhador deve beneficiar de um intervalo para pausa, cujas modalidades e duração são estabelecidas pelos contratos coletivos de trabalho, destinado a recuperar as energias psicofísicas e a eventual assunção de alimentos inclusive com o objetivo de atenuar o trabalho monótono e repetitivo [\[artigo 1.º n.º 2, alínea b\) e artigo 8.º\]](#).
- **Tempo máximo do horário de trabalho** – o contrato coletivo de trabalho estabelece a duração máxima semanal do horário de trabalho (não superior a 48 horas por cada período de sete dias de trabalho) [\(artigo 4.º\)](#).
- **Horário normal de trabalho** – o horário normal de trabalho é fixado em 40 horas semanais [\(artigo 3.º\)](#).

A lei italiana acolheu recentemente preocupações deste direito à desconexão, a propósito de formas mais ágeis e flexíveis de organização do tempo de trabalho ([Legge 22 maggio 2017, n.º 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"](#)). O artigo 19.º deste diploma estipula, assim, a existência de um acordo que defina, por exemplo, períodos de descanso do trabalhador, bem como medidas técnicas e organizacionais necessárias para assegurar a desconexão do trabalhador dos equipamentos tecnológicos:

"L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro."

## Organizações internacionais

### ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A criação da Organização Internacional do Trabalho ([OIT](#)), está intrinsecamente ligada à necessidade de melhorar as difíceis condições de trabalho impostas à maioria dos trabalhadores após a revolução industrial. Desde o seu início, tornar o trabalho menos penoso, em termos de ambiente e de organização e em matéria de saúde e higiene e segurança, garantir a duração máxima dos tempos de trabalho, garantir remunerações mínimas, proteger as categorias de trabalhadores mais vulneráveis, foram objetivos centrais para a OIT.

Enquanto membro fundador da Organização Internacional do Trabalho ([OIT](#)), Portugal ratificou algumas das suas convenções no que diz respeito à duração máxima dos tempos de trabalho, nomeadamente as Convenções n.ºs 1, 14, 106, 171 e 175, de acordo com o sítio da [OIT](#), em Portugal.

Neste seguimento, o seguinte quadro elenca um conjunto de convenções relativas ao tempo de trabalho adotadas pela OIT.

Tema	N.º	Data	Assunto	Entrada em vigor
Horas de trabalho	<a href="#">1</a> <sup>19</sup>	1919	Duração do trabalho na indústria Limita a oito horas por dia e a quarenta e oito horas por semana o número de horas de trabalho nos estabelecimentos industriais.	13.06.1921
	<a href="#">14</a> <sup>20</sup>	1921	Descanso semanal na indústria Determina o descanso semanal nos estabelecimentos industriais, impondo que todo o pessoal empregado em qualquer tipo de empresa industrial tenha um período de descanso de 24 horas consecutivas em cada período de sete dias.	19.06.1923
	<a href="#">30</a>	1930	Duração do trabalho no comércio e serviços Alarga as normas da convenção n.º 1 (duração máxima do trabalho 8 horas por dia/ 48 horas por semana) ao comércio e aos serviços.	29.08.1933
	<a href="#">47</a>	1935	Quarenta horas Estabelece o princípio da semana de 40 horas de trabalho.	23.06.1957

<sup>19</sup> O [Decreto n.º 15361, de 14 de abril de 1928](#), aprova, para ser ratificada pelo Poder Executivo, a Convenção tendente a limitar a oito horas por dia e a quarenta e oito horas por semana o número de horas de trabalho nos estabelecimentos industriais, adotadas pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho da Sociedade das Nações

<sup>20</sup> O [Decreto n.º 15362, de 14 de abril de 1928](#), aprova, para ser ratificada pelo Poder Executivo, a Convenção relativa à aplicação do descanso semanal nos estabelecimentos industriais, adotadas pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho da Sociedade das Nações

	<a href="#">79</a>	1946	Limitação do trabalho noturno dos menores	29.12.1950
	<a href="#">106</a> <sup>21</sup>	1957	Descanso semanal no comércio e serviços Complementa a Convenção n.º 14, determinando o direito a um período de descanso semanal de pelo menos 24 horas consecutivas em cada período de 7 dias, a todas as pessoas que trabalhem no comércio e serviços, quer no sector público, quer privado.	4.03.1959
	<a href="#">153</a>	1979	Horas de trabalho e períodos de descanso no transporte rodoviário	10.02.1983
	<a href="#">171</a> <sup>22</sup>	1990	Trabalho noturno, 1990	4.01.1995
	<a href="#">175</a> <sup>23</sup>	1994	Trabalho a tempo parcial	28.02.1998
	<a href="#">180</a>	1996	Relativa às horas de trabalho a bordo e à lotação dos navios	8.08.2002

Relativamente à matéria em análise, pode também consultar o sítio da OIT - [Convenções e Recomendações](#).

#### IV. Iniciativas Legislativas e Petições pendentes sobre a mesma matéria

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, não se encontram pendentes iniciativas ou petições sobre matéria idêntica.

#### V. Consultas obrigatórias e/ou facultativas

- **Consultas obrigatórias**

Por estar em causa legislação laboral, o projeto de lei em apreço foi publicado na [Separata n.º 54](#) e esteve em apreciação pública durante 30 dias, de 27 de junho a 27 de julho de 2017, nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea d), e 56.º, n.º 2, alínea a), da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho).

#### VI. Contributos de entidades que se pronunciaram

<sup>21</sup> O [Decreto-Lei n.º 43005, de 3 de junho de 1960](#), aprova, para ratificação, a Convenção n.º 106, sobre o descanso semanal no comércio e nos escritórios, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, que se reuniu em Genebra em 5 de junho de 1957.

<sup>22</sup> A [Resolução da Assembleia da República n.º 56/94, de 9 de setembro](#), aprova, para ratificação, a Convenção n.º 171 da Organização Internacional do Trabalho, relativa ao trabalho noturno.

<sup>23</sup> A [Resolução da Assembleia da República n.º 37/2006](#), aprova, para ratificação, a Convenção n.º 175, sobre trabalho a tempo parcial, da Organização Internacional do Trabalho, adotada em Genebra em 24 de junho de 1994.

Em sede de apreciação pública foram remetidos dois contributos pela CGTP-IN (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional) e pela CIP (Confederação Empresarial de Portugal).

A **CGTP-IN** discorda deste Projecto de Lei na parte em que pretende consagrar o dever de desconexão profissional, considerando que é susceptível de abrir a porta à legalização das práticas ilícitas assumidas pelas entidades empregadoras quando interferem com os períodos de descanso dos trabalhadores, arrogando-se o direito de invadirem o seu tempo de auto disponibilidade e a esfera da sua vida privada. No que respeita à outra parte do projeto, relativa à reposição do dever do empregador enviar o mapa de horário de trabalho ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral (ou seja à ACT), a CGTP-IN está completamente de acordo, considerando que se trata de devolver à ACT um importante e indispensável instrumento de controlo do cumprimento da lei laboral em matéria de tempo de trabalho.

Para a CIP, relativamente ao direito (que o BE quer considerar como dever) à desconexão profissional, a CIP rejeita que este assunto seja encarado como fundamento para proceder a mais alterações legislativas ao CT, como pretende o BE. Na verdade, o CT delimita claramente o que é tempo de trabalho e o que é tempo de repouso, sancionando as respetivas infrações. (...). Através do PJJ em análise, intenta-se destruir, sem qualquer justificação plausível, o que, em negociação, foi definido pelos Parceiros Sociais em Concertação Social. Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo globalmente muito negativo, mesmo de frontal rejeição, de todo o PJJ em apreço.

## **VII. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação**

Os elementos disponíveis não permitem quantificar ou determinar eventuais encargos decorrentes da aprovação desta iniciativa.