



DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

SEPARATA

SUMÁRIO

Projetos de lei [n.ºs 640, 643 e 644/XIII (3.ª)]:

N.º 640/XIII (3.ª) — Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 7 de fevereiro, consagrando o direito do trabalhador à desconexão profissional (PAN).

N.º 643/XIII (3.ª) — Qualifica como contraordenação muito grave a violação do período de descanso (Décima quinta alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) (Os Verdes).

N.º 644/XIII (3.ª) — Procede à décima terceira alteração do Código do Trabalho, reforça o direito ao descanso do trabalhador (PS).

**ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPETIVAS COMISSÕES
COORDENADORAS, ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E ASSOCIAÇÕES DE
EMPREGADORES**

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), avisam-se estas entidades de que se encontra para apreciação, de 24 de novembro a 24 de dezembro de 2017, os diplomas seguintes:

Projetos de lei n.ºs 640/XIII (3.ª) — Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 7 de fevereiro, consagrando o direito do trabalhador à desconexão profissional (PAN), 643/XIII (3.ª) — Qualifica como contraordenação muito grave a violação do período de descanso (Décima quinta alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) (Os Verdes) e 644/XIII (3.ª) — Procede à décima terceira alteração do Código do Trabalho, reforçando o direito ao descanso do trabalhador (PS).

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: 10ctss@ar.parlamento.pt; ou em carta, dirigida à *Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social*, Assembleia da República, Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa; ou através de formulário disponível em

<http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasemApreciacaoPublica.aspx>.

Dentro do mesmo prazo, as comissões de trabalhadores ou as comissões coordenadoras, as associações sindicais e associações de empregadores poderão solicitar audiências à *Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social*, devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

PROJETO DE LEI N.º 640/XIII (3.ª)**ALTERA O CÓDIGO DO TRABALHO, APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 7 DE FEVEREIRO, CONSAGRANDO O DIREITO DO TRABALHADOR À DESCONEXÃO PROFISSIONAL****Exposição de motivos**

Os rendimentos resultantes do trabalho correspondem à forma típica de subsistência da população portuguesa. Nos últimos anos, em resultado dos condicionalismos diretamente decorrentes do contexto económico europeu, temos vindo a assistir a uma progressiva degradação do mercado e das condições de trabalho.

Tal degradação, visível na utilização constante de recibos verdes e na contratação através de vínculos precários, tem impactos diretos e significativos na vida dos trabalhadores, criando situações de elevada instabilidade e potenciando abusos por parte do empregador. Tais abusos poderão, nomeadamente, materializar-se na perturbação, por parte da entidade patronal, dos períodos de descanso do trabalhador, através do recurso a meios informáticos ou eletrónicos, impossibilitando que este se “desligue” do trabalho. Deste modo, os trabalhadores vêm a sua vida contaminada pelo trabalho, que lhes invade a casa, os fins-de-semana e as férias, via telemóvel ou *email*, estando, nos últimos anos, a criar-se uma cultura de estar “sempre ligado”. O excesso de trabalho e a incapacidade de desconexão promovem um ambiente de permanente *stress* e exaustão, tornando as pessoas trabalhadoras a tempo inteiro.

Ora, inegáveis são as consequências negativas que esta situação acarreta para a vida das pessoas. Recentemente, Pedro Afonso, Psiquiatra, considerou que este paradigma da conexão permanente está a disseminar, passiva e harmoniosamente, um “novo tipo de escravagismo” nas sociedades mais avançadas. Em entrevista, este afirmou que “As novas tecnologias levaram a que o trabalho começasse a invadir a esfera pessoal e fizeram com que, ao trabalho cumprido presencialmente, se some um outro trabalho que não é contabilizado nem remunerado. As pessoas sentem-se sequestradas pela pressão laboral.”, admitindo que é uma questão de tempo até que surjam problemas maiores: “os relacionados com a saúde física e psíquica e com o recurso aos psicofármacos, mas também com conflitos conjugais graves e divórcios.”

Um estudo realizado em 2016 sobre o impacto do excesso de carga laboral na saúde psíquica e familiar, no qual foram inquiridos 439 antigos alunos da AESE Bussiness School, em Lisboa, com uma média etária um pouco acima de 40 anos, concluiu que 53% trabalham, em média, 54 horas semanais, 57% admitiram trabalhar também em casa e 11% só conseguiram manter a sua atividade laboral porque estavam a fazer uso de psicofármacos, designadamente antidepressivos e ansiolíticos.

A nível europeu, dos 31 países que participaram num inquérito de opinião sobre segurança e saúde ocupacional, da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho em maio de 2013, Portugal era o terceiro país com maior percentagem de trabalhadores a referir que o *stress* relacionado com a atividade profissional é muito comum (28%).

De acordo com a literatura, o *stress* e a exaustão laborais podem provocar sintomas depressivos, ansiedade e perturbações de sono, além de um rol de doenças físicas, como a hipertensão, doenças cardiovasculares e diabetes. Segundo uma pesquisa realizada no Reino Unido pelo regulador Britânico Health and Safety Executive, 43% das faltas dos trabalhadores por doença estavam relacionadas com *stress*. Nos Estados Unidos, a American Psychological Association considera que os fatores de *stress* mais comuns são o trabalho e o dinheiro, sendo que o *stress* frequentemente resulta em irritabilidade, raiva, ansiedade e nervosismo.

Para além disto, cada vez mais estudos confirmam que trabalhar ininterruptamente não é sinónimo de excelência e produtividade, podendo levar ao *burnout* (estado caracterizado por níveis extremos de exaustão, despersonalização e perda de realização profissional) e a processos de tomada de decisão pobres. Segundo dados da Associação Portuguesa de Psicologia da Saúde Ocupacional, 13,7% das pessoas ativas em Portugal estavam em estado de *burnout* em 2016. Um estudo nacional sobre o “*Burnout* na classe médica”, divulgado no final do ano passado, revelou que dois terços dos médicos portugueses estão em elevado nível de exaustão emocional, uma das dimensões da síndrome de *burnout*. Um outro estudo da Universidade do Minho constatou ainda que um quinto dos enfermeiros tem sintomas de exaustão física e emocional.

De facto, a investigação de Erin Reid, especialista em comportamento organizacional e docente da McMaster University (Ontário), demonstra que estar sempre disponível é disfuncional para toda a gente em determinado ponto. Nas suas palavras “As chefias assoberbam os subordinados, contactam-nos fora do horário de trabalho e fazem pedidos de trabalho adicional no minuto antes de saírem. Para satisfazerem as exigências, os trabalhadores chegam mais cedo, saem mais tarde, fazem diretas, trabalham aos fins-de-semana e permanecem ligados aos dispositivos eletrónicos 24 horas por dia, sete dias por semana. E aqueles que não o conseguem, ou não querem, saem penalizados.”. Defende ainda que as organizações pressionam os profissionais para serem “trabalhadores ideais”, totalmente dedicados ao seu emprego e sempre disponíveis. Qualquer sugestão de interesses ou compromissos exteriores ao trabalho pode sinalizar falhas de atitude para com o trabalho e pode, de facto, significar menos oportunidades de progressão na carreira. Por isso, um grande número de profissionais continua a acreditar que, para atingir o sucesso, tem de se conformar a esse ideal, priorizando uma e outra vez a esfera laboral.

Esta situação é de tal modo preocupante que a França aprovou recentemente legislação sobre esta matéria que entrou em vigor no início deste ano. Esta reconhece aos trabalhadores o “direito a desligar”, ou seja, ficar *offline*, sem atender telefonemas ou responder a emails profissionais fora do horário de trabalho.

Esta ideia não é, porém, nova. Em 2014, a Alemanha já tinha feito aprovar uma legislação que impede as chefias de contactarem as suas equipas por telefone ou por correio eletrónico fora do horário de trabalho, a não ser em caso de emergência. Na Volkswagen, desde 2011, que foi adotado um sistema informático que bloqueia o envio de *emails* para os telemóveis dos trabalhadores entre as 18h15 e as 7h dos dias úteis e durante os fins-de-semana.

Em Portugal, a Constituição da República Portuguesa estabelece expressamente no artigo 59.º, n.º 1, alíneas *b)* e *d)* que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas.

O Código do Trabalho faz algumas referências ao período de descanso do trabalhador, considerando-o, nos termos do artigo 199.º, como aquele que não seja tempo de trabalho. O Código do Trabalho estabelece ainda o direito ao intervalo de descanso, no artigo 213.º, nos termos do qual o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas. Estabelece ainda um período de descanso diário, o qual, nos termos do artigo 214.º, deve ser de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Todavia, ainda que tal resulte da interpretação da Constituição e do espírito e das normas acima referidas do Código do Trabalho, não existe nenhuma norma que, expressamente, impeça o empregador de contactar o trabalhador fora do horário do trabalho. Assim, ainda que exista na legislação o direito ao descanso diário dos trabalhadores, a experiência tem demonstrado que a evolução tecnológica aliada à pressão existente no mundo laboral contribuem para que o trabalhador esteja constantemente ligado ao trabalho, não sendo fácil traçar uma linha entre o tempo que se dedica ao trabalho e aquele que se pode despende com o lazer, a família e outros compromissos pessoais.

Deste modo, tendo em conta as consequências gravosas, já largamente demonstradas, que o excesso de trabalho e a incapacidade de desconexão têm na vida das pessoas, é nosso entendimento que a lei portuguesa deve prever expressamente o direito do trabalhador à desconexão profissional, facto que se tornou necessário em virtude do desenvolvimento crescente das novas tecnológicas.

A intervenção do legislador é importante na medida em que, clarificando a legislação, reforça a posição do trabalhador contra intromissões da entidade empregadora no seu tempo de descanso, protegendo-a destes comportamentos.

Neste sentido, propomos que se defina claramente o que se entende por períodos de descanso do trabalhador, estabelecendo expressamente que este tem o direito a fruir dos períodos de descanso de que dispõe sem que seja perturbado nesse gozo, designadamente e sem dependência do meio que lhe subjaz, a tomar conhecimento e/ou responder a estímulos de natureza profissional que sejam promovidos ou proporcionados pela entidade empregadora.

Para além disso, prevê-se o direito do trabalhador à desconexão profissional, nos termos do qual o trabalhador não pode ser incomodado pelo empregador, fora do horário de trabalho, exceto em situações de força maior, as quais podem ser definidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Estabelece-se, ainda, que o exercício do direito de desconexão profissional por parte do trabalhador não carece de comunicação prévia e que é expressamente vedado à entidade empregadora obstar, dificultar ou sancionar, de modo direto ou indireto, o exercício pelo trabalhador do direito de desconexão profissional.

A situação atual está a tornar-se num estilo de vida completamente contrário à saúde e bem-estar das pessoas. Os períodos de descanso são de enorme importância destinando-se a permitir ao trabalhador a sua recuperação física e psíquica, a satisfação das necessidades e interesses pessoais e familiares bem como ao desenvolvimento de atividades de cariz social, cultural ou lúdico. Assim, e porque a experiência demonstra que tais não estão a ser respeitados, entendemos que cabe ao legislador intervir no sentido de garantir a efetividade dos tempos de descanso do trabalhador, salvaguardando a sua saúde e bem-estar.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, o Deputado do PAN apresenta o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei consagra o direito à desconexão profissional, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho

O artigo 199.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passa a ter a seguinte redação:

“Artigo 199.º

(...)

1 – (...).

2 – O período de descanso destina-se a permitir ao trabalhador a sua recuperação física e psíquica, a satisfação das necessidades e interesses pessoais e familiares bem como ao desenvolvimento de atividades de cariz social, cultural ou lúdico.

3 – É garantido ao trabalhador o direito a fruir dos períodos de descanso de que dispõe sem que seja perturbado nesse gozo, designadamente e sem dependência do meio que lhe subjaz, a tomar conhecimento e/ou responder a estímulos de natureza profissional que sejam promovidos ou proporcionados pela entidade empregadora.

4 – Constituiu contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3.”

Artigo 3.º

Aditamento ao Código do Trabalho

É aditado o artigo 214.º-A ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a seguinte redação:

“Artigo 214.º-A

Períodos de descanso e desconexão profissional

1 – Sem prejuízo da existência de razões de força maior, as quais podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, é atribuído ao trabalhador, durante os períodos de descanso, o direito à desconexão profissional.

2 – Entende-se por direito de desconexão profissional o direito do trabalhador obstar, não atender ou fazer cessar, o fluxo comunicacional de carácter profissional que com este seja estabelecido pela entidade empregadora, pelos seus trabalhadores ou por terceiros, durante os períodos de descanso, designadamente através de meios informáticos ou eletrónicos.

3 – Não carece de comunicação prévia o exercício do direito de desconexão profissional por parte do trabalhador.

4 – O exercício do direito de desconexão profissional não obsta ao cumprimento pelo trabalhador dos deveres que, pela sua natureza, não dependem da efetiva prestação de trabalho.

5 – É expressamente vedado à entidade empregadora obstar, dificultar ou sancionar, de modo direto ou indireto, o exercício pelo trabalhador do direito de desconexão profissional.

6. Constituiu contraordenação grave a violação, pelo empregador, do direito à desconexão profissional.”

Artigo 4.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor no prazo de 30 dias contados da data da sua publicação.

Assembleia da República, 13 de outubro de 2017.

O Deputado do PAN, André Silva.

PROJETO DE LEI N.º 643/XIII (3.ª)**QUALIFICA COMO CONTRAORDENAÇÃO MUITO GRAVE A VIOLAÇÃO DO PERÍODO DE DESCANSO (DÉCIMA QUINTA ALTERAÇÃO AO CÓDIGO DE TRABALHO APROVADO PELA LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO)****Exposição de motivos**

Não se pode ignorar a Luta Histórica de gerações de homens e mulheres trabalhadores, travada ao longo dos anos com grande coragem e firmeza, que veio originar as várias conquistas e direitos representativos de uma significativa melhoria civilizacional, nomeadamente pela conquista das 8 horas diárias de trabalho, o direito à contratação coletiva, o descanso aos sábados e domingos, as férias remuneradas, a condenação do trabalho infantil, a proteção social, o direito a tempo de refeição e pausas para recompor forças, as licenças de maternidade e paternidade, entre inúmeros outros direitos.

Foi um longo caminho que levou, em 1886, à conquista das 8 horas diárias de trabalho, momento histórico que está na origem da Comemoração do 1.º de Maio como Dia Internacional do Trabalhador, e que importa salientar ainda hoje, pois são direitos e conquistas que são ciclicamente postos em causa.

O mundo laboral continua cada vez mais, a confrontar-se com a desregulação, a flexibilidade e os excessos, devido em parte ao falso argumento de que os problemas de competitividade das empresas têm origem nos salários ou na duração do tempo de trabalho, esquecendo que tais problemas derivam, entre outros fatores, da

deficiente organização e gestão das mesmas. A pressão exercida por parte de algumas entidades patronais de continuarem a reduzir direitos dos trabalhadores como por exemplo as alterações aos horários de trabalho e ao descanso semanal é muito grande.

São vários os estudos internacionais que revelam dados díspares entre os países europeus, no que à duração de jornada diz respeito, sendo que Portugal é o quarto país onde se trabalha mais horas, dentro da União Europeia, estando apenas à frente da Grécia, Polónia e Letónia.

As opções políticas assentes no trabalho sem direitos, que, aliás, marcaram de forma evidente a política do anterior Governo, representam elementos decisivos para a generalização da precariedade laboral, para a degradação das condições de trabalho e para a fragilização dos direitos laborais.

A precariedade laboral é efeito de relações laborais à margem da lei, de atropelos aos direitos de quem trabalha, da violação de direitos fundamentais, da degradação das condições de trabalho e do aumento dos níveis de exploração.

A realidade atual é de tal forma grave que o trabalho levado ao limite da exaustão em Portugal está já calculado em cerca de 47%, de acordo com a Associação de Psicologia de Saúde Ocupacional, num inquérito realizado em 2016 a quase 4 mil trabalhadores. A mesma associação, desde 2008 tem realizado vários inquéritos abrangendo já um universo de 40 mil trabalhadores, verificando um aumento gradual de situações de *burnout* associadas ao peso da carga horária, com consequências para a saúde, mas também para o próprio rendimento do trabalho.

Os números são ainda mais preocupantes, e segundo o Instituto Nacional de Estatística, no nosso país em 2016 cerca de 39,2% do total da população empregada tinha um horário semanal entre 36 e 40 horas, incluindo horas extraordinárias, mas 19,4% trabalhavam entre 41 ou mais horas por semana.

Estes ritmos de aceleração em que vive a sociedade atual refletem-se no mercado de trabalho e na relação trabalhador/entidade patronal, perdendo-se as fronteiras entre espaço e tempo, dedicadas a cada tarefa, desde o trabalho, à família e ao descanso ou lazer. Por isso, importa assegurar, numa sociedade digital e tecnológica, que os direitos dos trabalhadores são efetivamente salvaguardados.

Neste contexto importa assegurar, nomeadamente, que o período de descanso dos trabalhadores não seja perturbado com constantes “assuntos de trabalho”, também através das novas formas de comunicação, nomeadamente digital.

Com esse propósito, o Grupo Parlamentar Os Verdes apresenta o seguinte projeto de lei no sentido de qualificar como contraordenação muito grave a violação por parte da entidade empregadora do período de descanso do trabalhador, através da utilização das tecnologias de informação e de comunicação.

Assim, ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis o Grupo Parlamentar Os Verdes, apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei qualifica como contraordenação muito grave a violação por parte da entidade empregadora do período de descanso, inclusivamente através da utilização das tecnologias de informação e de comunicação, procedendo à alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 2.º

Alteração ao Código de Trabalho

O artigo 199.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passa a ter a seguinte redação:

“Artigo 199.º

Período de descanso

1 – Entende-se por período de descanso o que não seja tempo de trabalho.

2 – A violação do período de descanso, inclusivamente através da utilização das tecnologias de informação e de comunicação, por parte da entidade empregadora, constitui contraordenação muito grave.”

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor nos 45 dias seguintes à sua publicação.

Assembleia da República, Palácio de S. Bento, 13 de outubro de 2017.

Os Deputados de Os Verdes: José Luís Ferreira — Heloísa Apolónia.

PROJETO DE LEI N.º 644/XIII (3.ª)**PROCEDE À DÉCIMA TERCEIRA ALTERAÇÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO, REFORÇANDO O DIREITO AO DESCANSO DO TRABALHADOR****Exposição de motivos**

Para o Partido Socialista o trabalho digno é um direito imperativo de todos os trabalhadores e trabalhadoras que deve integrar com centralidade a construção do direito laboral. Efetivamente, o direito ao trabalho digno, como definido pela Organização Internacional de Trabalho, passa por “promover oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade e dignidade.”

Na perspetiva dos Deputados do Partido Socialista, para que os trabalhadores e trabalhadoras portuguesas possam ter acesso ao trabalho digno necessitam também de uma organização do tempo de trabalho correta, com períodos de descanso efetivo e que permitam a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

O Código de Trabalho em vigor define no seu artigo 203.º que o limite máximo do período normal de trabalho não pode exceder as 8 horas diárias e as 40 horas por semana, e estabelece ainda, no artigo 199.º, que o período de descanso é todo o tempo que não seja de trabalho.

No entanto, com a introdução gradual e intensa de novas tecnologias que traduzem uma capacidade de se estar sempre ligado digitalmente ao local e ou instrumentos de trabalho, gerou-se uma nova cultura de trabalho, assente numa ligação permanente à atividade laboral (ou, pelo menos, na possibilidade de ser contactado com essa finalidade), que distorce a organização do tempo de trabalho, tornando indefinido o real tempo de descanso. Esta nova realidade traduz um enorme desafio para o direito laboral, tornando ténue a linha entre a melhoria de acesso ao trabalho, que permite a flexibilidade do teletrabalho, e a intromissão do trabalho nas vidas privadas, impedindo o descanso e a conciliação com a vida familiar.

Neste contexto, o Partido Socialista pretende intervir de forma clara sobre o problema, com vista à sua resolução, apresentando uma iniciativa legislativa com vista a regular de forma mais intensa o direito ao descanso dos trabalhadores e trabalhadoras neste novo quadro de exercício de funções, de uma forma que permita as empresas e aos trabalhadores negociarem a organização do tempo de trabalho e os termos efetivos do direito a desligar, permitindo assim uma melhor proteção do direito ao descanso.

Assim, pretende-se assegurar que a utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral não possa impedir o direito ao descanso do trabalhador, admitindo, no entanto, casos excecionais assentes, em exigências imperiosas do funcionamento da empresa. Adicionalmente, habilita-se a possibilidade de, através de instrumento

de regulamentação coletiva de trabalho, poder ser regulada a utilização de ferramenta digital durante o período de descanso, férias e dias feriados, prevendo-se ainda um quadro normativo para as empresas com 50 ou mais trabalhadores, admitindo que na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho sobre a matéria, o empregador promova junto da comissão de trabalhadores, da comissão intersindical ou das comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores, a celebração de um acordo que regule a matéria ou, na falta de acordo, adote regulamento sobre utilização de ferramentas digitais no âmbito da relação laboral.

Através destes instrumentos, dão-se passos fundamentais para garantir que o trabalho digno assente num quadro que permita efetivamente a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, permitindo aos trabalhadores e trabalhadoras ter tempo para ter tempo.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, os Deputados do Partido Socialista, apresentam o seguinte projeto de lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à 13.ª alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, reforçando o direito ao descanso do trabalhador.

Artigo 2.º

Aditamento à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

É aditado o artigo 199.º-A ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, a seguinte disposição:

“Artigo 199.º-A

Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral

1 - A utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral não pode impedir o direito ao descanso do trabalhador, salvo com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, estabelecidas nos termos dos números seguintes.

2 – Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho pode ser regulado a utilização de ferramenta digital durante o período de descanso, férias e dias feriados.

3 - Na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que disponha sobre as matérias prevista no número anterior, o empregador deve promover junto da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, das comissões intersindicais ou das comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores ou diretamente com os trabalhadores, a celebração de um acordo que regule as matérias ali previstas.

4 – Na falta de acordo, o empregador define por regulamento as situações que devem constituir exigências imperiosas de funcionamento.

5 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 1.”

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Assembleia da República, 13 de outubro de 2017.

Os Deputados do PS: Carlos César — Tiago Barbosa Ribeiro — Francisco Rocha — Luís Graça — Wanda Guimarães.

APRECIACÃO PÚBLICA

Diploma:

 Proposta de lei n.º ____/XIII (....ª) Projeto de lei n.º ____/XIII (....ª) Proposta de alteração

Identificação do sujeito ou entidade (a)

Morada ou Sede:

Local

Código Postal

Endereço Eletrónico

Contributo:

Data

Assinatura

(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

Artigo 54.º

Comissões de trabalhadores

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

Artigo 56.º

Direitos das associações sindicais e contratação colectiva

2. Constituem direitos das associações sindicais:
- a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 134.º

Legislação do trabalho

1 — Tratando-se de legislação do trabalho, a comissão parlamentar promove a apreciação do projecto ou proposta de lei, para 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.

2 — As comissões de trabalhadores, as associações sindicais e as associações de empregadores podem enviar à comissão

parlamentar, no prazo por ela fixado, nos termos da lei, as sugestões que entenderem convenientes e solicitar a audição de representantes seus.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, os projectos e propostas de lei são publicados previamente em separata electrónica do *Diário*.

4 — A data da separata é a da sua publicação, coincidente com a do seu anúncio, entendendo-se como tal o dia em que fica disponível no portal da Assembleia da República na *Internet*.

Lei n.º 7/2009

de 12 de Fevereiro

APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO**CAPÍTULO II**

Participação na elaboração da legislação do trabalho

Artigo 469.º

Noção de legislação do trabalho

1 — Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.

2 — São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:

- Contrato de trabalho;
- Direito colectivo de trabalho;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Formação profissional;
- Processo do trabalho.

3 — Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 470.º

Precedência de discussão

Qualquer projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional relativo a legislação do trabalho só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas e pelos Governos Regionais depois de as comissões de trabalhadores ou as respectivas comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de empregadores se terem podido pronunciar sobre ele.

Artigo 471.º

Participação da Comissão Permanente de Concertação Social

A Comissão Permanente de Concertação Social pode pronunciar-se sobre qualquer projecto ou proposta de legislação do trabalho, podendo ser convocada por decisão do presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros.

Artigo 472.º

Publicação dos projectos e propostas

1 — Para efeitos do disposto no artigo 470.º, os projectos e propostas são publicados em separata das seguintes publicações oficiais:

- Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;
- Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;
- Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;
- Jornal Oficial*, tratando-se de legislação a aprovar por

Governo Regional.

2 — As separatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:

- O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
- A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
- O prazo para apreciação pública.

3 — A Assembleia da República, o Governo da República, a Assembleia Legislativa de região autónoma ou o Governo Regional faz anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

Artigo 473.º

Prazo de apreciação pública

1 — O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a 30 dias.

2 — O prazo pode ser reduzido para 20 dias, a título excepcional e por motivo de urgência devidamente justificado no acto que determina a publicação.

Artigo 474.º

Pareceres e audições das organizações representativas

1 — Durante o prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 470.º podem pronunciar-se sobre o projecto ou proposta e solicitar audição oral à Assembleia da República, ao Governo da República, à Assembleia Legislativa de região autónoma ou ao Governo Regional, nos termos da regulamentação própria de cada um destes órgãos.

2 — O parecer da entidade que se pronuncia deve conter:

- Identificação do projecto ou proposta;
- Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;
- Âmbito subjectivo, objectivo e geográfico ou, tratando-se de comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, o sector de actividade e a área geográfica da empresa ou empresas;
- Número de trabalhadores ou de empregadores representados;
- Data, assinatura de quem legalmente represente a entidade ou de todos os seus membros e carimbo da mesma.

Artigo 475.º

Resultados da apreciação pública

1 — As posições das entidades que se pronunciam em pareceres ou audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.

2 — O resultado da apreciação pública consta:

- Do preâmbulo do decreto-lei ou do decreto regional;
- De relatório anexo a parecer de comissão especializada da Assembleia da República ou da Assembleia Legislativa de região autónoma.