



Projecto de Lei n.º 640/XIII/3.^a

Altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 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 directamente 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 directos 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 electrónicos, impossibilitando que este se “desligue” do trabalho. Deste modo, os trabalhadores vêem 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 actividade 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 factores 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 activas 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 directas, trabalham aos fins-de-semana e permanecem ligados

aos dispositivos electrónicos 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 electrónico fora do horário de trabalho, a não ser em caso de emergência. Na Volkswagen, desde 2011, que foi adoptado 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 actividade 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, excepto em situações de força maior, as quais podem ser definidas mediante instrumento de regulamentação colectiva 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 directo ou indirecto, o exercício pelo trabalhador do direito de desconexão profissional.

A situação actual 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 actividades 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 efectividade 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 projecto de lei:

Artigo 1.º

Objecto

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 actividades 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 contra-ordenação 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 colectiva 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 electrónicos.
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 efectiva prestação de trabalho.
5. É expressamente vedado à entidade empregadora obstar, dificultar ou sancionar, de modo directo ou indirecto, o exercício pelo trabalhador do direito de desconexão profissional.
6. Constituiu contra-ordenação 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,

André Silva