



Bloco de Esquerda

Grupo Parlamentar

PROJETO DE LEI N.º 552/XIII/2.^a

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

Exposição de motivos

Foi há mais de 100 anos, no final do século XIX, que o movimento operário colocou no centro das suas exigências a limitação do tempo de trabalho, defendendo que a jornada diária não deveria ir além das oito horas, para garantir o direito ao descanso, bem como a conciliação entre a condição de trabalhador com a vida pessoal e familiar. A consagração legal do limite de oito horas da jornada de trabalho aconteceu pela primeira vez, sectorialmente, em 1891. Mas foi com a I República, em 1919, na sequência da mobilização e da luta dos trabalhadores, que se aprovaram dois diplomas fundamentais que, pela primeira vez, instituíam regimes de duração do trabalho para o comércio (Lei n.º 295) e para a indústria (Lei n.º 296). No mesmo ano de 1919 o Decreto n.º 5616, de 10 de maio de 1919, veio estabelecer os períodos máximos de 8 horas diárias para a função pública, as atividades comerciais e industriais.

Em torno da disputa do tempo de trabalho e da sua organização têm-se travado debates de civilização. A matéria da organização do tempo de trabalho assume um papel

fundamental no Direito do Trabalho. O limite das 40 horas semanais é, com efeito, um legado histórico que resultou de uma longa luta dos trabalhadores. Mais de 130 anos depois dos Mártires de Chicago, com toda a inovação tecnológica e o aumento de produtividade que daí resultou, a luta pelas 8 horas de trabalho não perdeu atualidade. Pelo contrário, assiste-se a uma intensificação dos ritmos de trabalho, a uma desregulação e utilização desproporcionada das horas extraordinárias, bem como ao prolongamento, quantas vezes informal, dos horários de trabalho, designadamente por via do recurso às novas tecnologias de comunicação.

Segundo dados da OCDE, em Portugal, o número médio de horas anuais de trabalho por trabalhador em 2015 era de 1868. Na Alemanha, era de 1371 e na Holanda, por exemplo, 1424. De acordo com os dados do Livro Verde sobre as Relações Laborais, 76,3% dos trabalhadores por conta de outrem em Portugal já se encontram abrangidos por uma modalidade flexível de organização do tempo de trabalho (adaptabilidade, banco de horas, horário concentrado ou isenção de horário).

Os ritmos intensos e a pressão das chefias, o prolongamento de horários e a desregulação do tempo de trabalho são alguns dos fatores que ajudam a explicar o facto de, segundo um inquérito realizado em 2015 a 5 mil trabalhadores portugueses, 62% enfrentarem situações de stress no trabalho, 43% serem contactados pelas chefias fora do horário de trabalho e 15% dos trabalhadores apresentarem sinais de esgotamento. Segundo os dados do Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental, estudo de âmbito nacional, realizado pelo CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, na sequência de protocolo estabelecido com a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) “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”.

Paralelamente, em 2012, por via das alterações à legislação laboral, foram transferidos 2,3 mil milhões de euros de rendimento dos trabalhadores para as entidades empregadoras. Essa transferência foi feita, no que toca à matéria do tempo de trabalho, por via do aumento das horas de trabalho não pagas, do corte de feriados (entretanto repostos pela atual maioria), da eliminação de três dias de férias e da redução do acréscimo retributivo pela prestação do trabalho suplementar, diminuída para metade.

A Lei 23/2012 de 25 de junho foi mais longe, reduzindo as competências fiscalizadoras da ACT, desde logo eliminando a obrigatoriedade de envio do mapa de horário de trabalho para a ACT por parte da entidade empregadora. Não é despendendo, de resto, que a alteração sistemática de mapas de horário de trabalho, enquanto exercício do poder de direção da entidade de empregadora esteja, não raras vezes, relacionada com outros comportamentos que configuram formas de assédio moral sobre os trabalhadores, mas que se têm tornado mais difíceis de fiscalizar e de combater. De facto, sob o pretexto da desburocratização da fiscalização, facilitou-se o abuso patronal.

Para além das formas clássicas de abuso sobre os horários de trabalho, o desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação tem vindo a criar novas modalidades de prolongamento dos horários, de diluição das fronteiras entre tempo de trabalho e não trabalho e formas de prestação de trabalho associadas a uma espécie de “nomadismo laboral”, no qual o trabalho pode ser levado para qualquer local e realizado a qualquer hora, sem limite. Não por acaso, alguns investigadores falam mesmo da emergência de novos fenómenos de “servidão voluntária” e de um tipo de escravatura própria do “homo connectus”, isto é, dos trabalhadores que são vítimas da ausência de desconexão profissional.

Segundo o relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Eurofund, “Trabalhar a qualquer hora, em qualquer lugar: os efeitos no mundo do trabalho”, de fevereiro de 2017, resultado de uma pesquisa realizada pelas duas organizações em 15 países, há um risco efetivo do uso das novas tecnologias de comunicação diminuir as fronteiras entre trabalho e casa, alertando aquelas organizações para o facto do uso das tecnologias estar associado a uma tendência para se trabalhar mais horas e para a sobreposição entre o trabalho remunerado e a vida pessoal, facto associado a elevados níveis de stress. Segundo Oscar Vargas, da Eurofound, “É particularmente importante abordar a questão do trabalho suplementar realizado através das tecnologias modernas de comunicação, como por exemplo o trabalho adicional feito em casa, que pode ser visto como horas extras não remuneradas. Nesse caso, também é importante garantir que os períodos mínimos de descanso sejam respeitados, a fim de evitar efeitos negativos sobre a saúde e o bem-estar dos trabalhadores”.

A União Europeia possui um acordo para regular a mudança digital relacionada ao trabalho a distância (European Framework Agreement on Telework). No entanto, o enfoque é o trabalho no domicílio, ou seja, o trabalho a distância formal, baseado no domicílio, sendo que a matéria mais preocupante é a que respeito ao trabalho a distância informal e prestado ocasionalmente.

Ora, é neste 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. A função tuitiva do Direito do Trabalho tem aqui uma relevância particular. Importa não esquecer que o trabalhador, ainda que tal não lhe seja expressamente solicitado, vê-se instigado, num quadro de forte competitividade, a mostrar a sua total disponibilidade para ser contactado, anuindo muitas vezes por força da sua situação de dependência em relação à entidade empregadora. Por outro lado, é frequente e consentida a falta de pagamento da correspondente retribuição pelo trabalho prestado fora do horário de trabalho mediante solicitação da entidade empregadora. Apesar da consagração legal sobre o tempo de descanso, institui-se nas relações de trabalho uma permissividade face a um tempo de trabalho, sem direitos, depois do trabalho.

No quadro do combate à já designada “coleira eletrónica” que constrange e limita a liberdade individual do trabalhador, resultaram medidas concretas introduzidas nos instrumentos de regulamentação coletiva. Nessas medidas encontramos, por exemplo em empresas como a Volkswagen na Alemanha, a obrigatoriedade de desligar servidores de computadores fora do horário de trabalho para evitar e-mails durante os períodos de descanso e feriados.

Em alguns países, como França e a Alemanha, iniciou-se uma análise dos instrumentos de regulamentação coletiva e da legislação, com vista a dar resposta a este problema. Lançado pela central sindical francesa Confédération Générale du Travail (CGT), na sequência da preocupação com os números alarmantes do “burn out”, síndrome de esgotamento no trabalho, o debate sobre a desconexão profissional teve como consequência uma revisão recente do Código de Trabalho francês que consagra este “direito à desconexão”, por via de “instrumentos de regulação das ferramentas digitais”

que devem assegurar "o respeito pelos tempos de descanso" e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e familiar. A consagração deste direito à desconexão mereceu consenso no parlamento francês e o apoio da CGT, sendo que Jean-Luc Molins, presidente do sindicato nacional dos engenheiros e trabalhadores técnicos de França (Ugict-CGT), considerou que a proposta apenas pecava por tardia. Contudo, além de só se aplicar a empresas com mais de 50 trabalhadores, a lei francesa tem sido justamente criticada pela sua incoerência: do incumprimento desta norma à luz da legislação laboral francesa não advém qualquer consequência contraordenacional. Além disso, a expressão "direito à desconexão" parece sugerir que se trata de um direito a exercer pelo trabalhador (o qual, na verdade, já existe) e não da necessidade de determinar um "dever de desconexão" por parte das chefias e de encontrar mecanismos punitivos contra a violação desse dever e contra a solicitação profissional fora do horário de que muitos trabalhadores são destinatários. De facto, mais que um "direito a desligar", que já tem expressão legal, torna-se importante garantir uma maior proteção legal dos trabalhadores vítimas deste comportamento por parte das empresas, consagrando um dever de não conexão por parte da entidade empregadora.

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. A verdade é 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.

Assim, importa apontar caminhos que defendam o trabalhador da "obesidade digital" e da hiperconectividade instalada, protegendo-o da invasão do seu tempo de descanso, do seu direito fundamental ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho e ao descanso semanal, prejudicando além disso a qualidade do trabalho, pondo em causa a saúde física e psíquica dos trabalhadores. Face à desregulação do tempo de trabalho, já inscrita na lei por força de diversos instrumentos de flexibilização do tempo de trabalho, importa também salvaguardar que se mantém o controlo, por parte da ACT, relativamente à forma como o poder diretivo da entidade empregadora é exercido em matéria de tempo de trabalho, designadamente ripristinando a norma que

previa a obrigatoriedade de envio do mapa de horário de trabalho. Finalmente, é preciso explicitar na lei que o contacto frequente por parte da entidade empregadora em período de descanso não é legítimo, encontrando mecanismos para sancionar esses comportamentos e enquadrando-os como um comportamento que configura uma modalidade de assédio moral sobre os trabalhadores, com todas as consequências que daí advêm.

Este projeto pretende assim 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 ACT por parte da entidade empregadora, que foi expurgado da legislação laboral, facilitando o abuso patronal.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei consagra o dever de desconexão profissional, clarificando o que se entende por período de descanso e que a conexão profissional com o trabalhador no seu período de descanso pode constituir uma forma de assédio e reintroduz o dever de envio do mapa de horário de trabalho para a ACT por parte da entidade empregadoras.

Artigo 2.º

Alterações ao Código do Trabalho

São alterados os artigos 199.º e 216.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º

7/2009 de 12 de fevereiro, com as posteriores alterações, que passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 199.º
(...)»

1. (anterior corpo do artigo).
2. O período de descanso deve corresponder a um tempo de desconexão profissional.
3. As formas de garantir o tempo de desconexão profissional, designadamente através da não utilização das tecnologias de informação e comunicação durante o período de descanso do trabalhador, podem ser estabelecidas mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
4. A violação do disposto no n.º 2 pode constituir assédio, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 29.º deste Código.

Artigo 216.º

Afixação e envio de mapa de horário de trabalho

1. (...).
2. (...).
3. 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.
4. (...).
5. Constitui contraordenação leve a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.»

Artigo 3.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor nos trinta dias seguintes à sua publicação.

Assembleia da República, 09 de junho de 2017

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,

