

Exmo. Senhor
Dr. Feliciano Barreiras Duarte
Presidente da Comissão de Trabalho e Segurança Social da Assembleia da República,

Junto se envia, em anexo, Notas Críticas da CIP seguintes Projetos Legislativos:

- Projeto 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, do Grupo Parlamentar do Pessoas-Animais-Natureza;
- Projeto de Lei n.º 643/XIII/3ª, Qualifica como contraordenação muito grave a violação do período de descanso (15ª Alteração ao Código de Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), do Grupo Parlamentar “Os Verdes”;
- Projeto de Lei n.º 644/XIII, Proceda à 13.ª alteração do Código do Trabalho, reforça o direito ao descanso do trabalhador, do Grupo Parlamentar do Partido Socialista.

Com os melhores cumprimentos.

Nuno Biscaya

DAJSL - Departamento dos Assuntos Jurídicos e Sócio-Laborais



Praça das Indústrias | 1300-307 LISBOA
Tel.: +351 21 316 47 00 | Fax: +351 21 357 99 86
E.mail: dajsl@cip.org.pt
www.cip.org.pt

PROJETO DE LEI N.º 644/XIII

Procede à 13.ª alteração do Código do Trabalho, reforça o direito ao descanso do trabalhador

(Grupo Parlamentar do Partido Socialista)

– Nota Crítica da CIP –

Nota prévia

O Projeto de Lei em epígrafe, visa proceder à **13.ª alteração ao Código do Trabalho** (doravante CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O Código do Trabalho, desde a sua aprovação, em 2009, já sofreu **12 alterações** ao seu regime.

Verifica-se, assim, que o referido Código foi objeto de mais de **1 alteração por ano**.

A CIP, não obstante entender que os regimes jurídicos devem acompanhar a evolução das múltiplas dimensões da sociedade, considera que mudança constante dos regimes não confere ou permite a devida estabilidade dos “sistemas”, circunstância que condiciona o efeito útil dos mesmos.

1.

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa, em geral, regular a “*utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral*”, procedendo, para o efeito, a mais uma alteração ao CT, através do aditamento de um novo artigo a este Código, a saber, o artigo 199º-A, na redação do artigo 2º do PL em apreço.

De acordo com o que se expressa na “*Exposição de Motivos*” do PL em análise, o Grupo Parlamentar do Partido Socialista (doravante PS) refere que “*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.”.

Por forma a resolver tal desafio, o Grupo Parlamentar do PS justifica a apresentação da iniciativa em análise *“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.”* (sublinhado nosso).

Só que, como seguidamente se verá, a iniciativa legislativa em apreço circunscreve, de forma extremamente restritiva e redutora, a matéria que deve ser objeto de negociação.

2.

De acordo com a mesma *“Exposição de Motivos”* da PL que temos vindo a analisar: *“... 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.”* (sublinhado nosso).

E o teor do n.º 1 do artigo 199º-A, na redação do artigo 2º do PL em apreço, reflete isso mesmo: *“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.”* (sublinhado nosso).

Assim sendo, suscita, desde logo, as maiores reservas, mesmo frontal rejeição, que, a pretexto da regulamentação da *“utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral”*, se encontre fundamento para proceder a mais alterações legislativas ao CT, nos termos em que o PS o pretende fazer.

Na verdade, o CT delimita claramente o que é tempo de trabalho e o que é tempo de repouso, sancionando as respetivas infrações.

Na perspetiva da CIP, **as linhas gerais do evocado enquadramento e seus reflexos devem ser definidas em sede de concertação social.**

Após essa definição, a corporização, no terreno, desta temática, deve ter como sede natural a Contratação Coletiva.

É que os seus reflexos não são sectorialmente homogêneos e o papel da Contratação Coletiva é, também, o ajustamento de soluções gerais e abstratas às especificidades setoriais.

Remeter para a Contratação Coletiva tão só a definição e eventual densificação do que deva, em termos de compreensão, estar abrangido por *“exigências imperiosas do funcionamento da empresa”*, é ignorar que muitos outros aspetos enformam e gravitam em torno desta temática.

A natureza do estatuto daí adveniente, onde sobreleva a qualificação ajustada à existência de alguma limitação à irrestrita disponibilidade, a extensão do âmbito subjetivo, com eventual graduação, os equilíbrios que um tal quadro postula, são exemplos de domínios que devem ganhar foros de primeira prioridade nesta abordagem.

E quem melhor que os representantes dos diretamente envolvidos e afetados para proceder a uma ponderação séria e realista de quanto, com este polo, quer ao nível de necessidades a satisfazer quer o nível de garantias a preservar, encontra conexão.

3.

Mas não se quedam por aqui as razões de crítica de que o PL se mostra credor.

A definição e, assim, eventual densificação do compreendido sob a expressão *“exigências imperiosas do funcionamento da empresa”* – aspeto que, reitera-se, o PL, de modo totalmente inaceitável, erige em domínio único desenvolvível –, é remetida para *“instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”* e, na falta deste, *“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.”.

Mais prevê que, *“Na falta de acordo, o empregador define por regulamento as situações que devem constituir exigências imperiosas de funcionamento.”.*

No articulado, é este o quadro que, para aplicação genérica, se encontra plasmado.

Já na “Exposição de Motivos” do PL em apreço, tal desenvolvimento fica referenciado às *“empresas com 50 ou mais trabalhadores”.*

Porquê uma tal dissonância ? Mero lapso ? Deixar alguns laivos de incertitude e, assim, potenciar a confusão ?

Ou, ao proceder-se à elaboração da “Exposição de Motivos”, na mente dos Autores emergiu a estrutura empresarial existente no nosso País, em que as empresas até 50 trabalhadores, em termos percentuais, ultrapassam os 90% ?

E teve-se, então, dificuldade em não relevar a inexistência de estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, ao nível de empresa, bem como que a possibilidade de elaboração de um verdadeiro regulamento, em unidades com organização tão incipiente, se aproxima do quimérico ?

É que nem são difíceis de imaginar, nem escapam à prática quotidiana, mecanismos bem mais expeditos e simples do que os regulamentos e que, também eles, deem resposta a alguma objetivação.

E, nesse caso, ou seja, fazendo-se a destrição que a “Exposição de Motivos” patenteia, que parâmetros circunscreveriam o campo de mobilidade das micro e pequenas empresas ?

Ficariam amarradas a um conceito difuso, tal como tem ínsito a expressão *“exigências imperiosas do funcionamento da empresa”* para aquilatarem da legalidade da sua atuação ?

Há alguma racionalidade nesse cenário ?

Para que fique bem claro o caminho que o PL trilha e o beco a que, incauta ou deliberadamente, conduz, importa que nenhuma nebulosa tape ou dificulte a perceção do que realmente se intenta.

Por este acervo de razões, a CIP discorda frontalmente do conteúdo do PL em apreço.

22.dezembro.2017