

**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 7 DE FEVEREIRO**

**(Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda)**

**– Nota Crítica da CIP –**

**Nota prévia**

O Projeto de Lei em epígrafe, visa proceder à **12.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 **11 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, consagrar o dever de desconexão profissional, prever que, em certos casos, a conexão profissional pode ser considerada uma forma de assédio e reintroduzir o dever de envio do mapa de horário de trabalho para a ACT por parte das entidades empregadoras, procedendo, para o efeito, a mais uma alteração ao CT, a qual incide sobre os artigos 199º e 216º deste Código – cfr. artigos 1º e 2º do PL em apreço.

De acordo com o que se expressa na “Exposição de Motivos” do PL em análise, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (doravante BE) traça um quadro muito desfavorável relativamente à evolução do tempo de trabalho desde os finais do século XIX.

O mesmo Grupo Parlamentar faz, porém, referência, a um inquérito realizado em 2015, a saber:

*«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”.»* (sublinhado nosso).

Ora, os resultados do Inquérito às Condições de Trabalho a que o BE se reporta demonstram que, apesar dos avanços alcançados nos últimos anos, continuam a existir importantes desafios – alguns dos quais persistentes— em domínios tão vastos como as qualificações, as estratégias de prevenção de riscos profissionais ou a formação em SST.

Não obstante, é preciso reconhecer e sublinhar alguns aspetos que, na perspetiva da CIP, devem ser valorizados.

Falamos, em concreto, da avaliação dos trabalhadores às condições de trabalho nas empresas, nomeadamente num contexto onde se generalizou ou vulgarizou uma perceção, quando a nós pouco fundamentada, da precariedade das condições de trabalho e/ou dos tempos e ritmos de trabalho.

Neste contexto, salientamos os seguintes dados resultantes do inquérito a que o BE alude, na parte respeitante aos trabalhadores:

- 89.9% dos trabalhadores responderam que se sentem satisfeitos com o seu trabalho;
- 72.6% dos trabalhadores dizem sentir-se “em casa” na organização onde trabalham.

Na perspetiva da CIP, os referidos dados, por um lado, refletem o ambiente e as condições de trabalho que nos é reportada pela nossa estrutura associativa, não constituindo, assim, qualquer surpresa, e, por outro lado, desmistifica algumas perceções.

## 2.

Posto isto, 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

Na perspetiva da CIP, as linhas gerias do enquadramento da questão devem ser definidas em sede de concertação social.

Após essa definição – e tendo bem presente que nem todos os sectores nem todas as empresas têm uma dimensão tal para erigir a desconexão como uma das necessidades a ponderar, nomeadamente ao nível da extensão do mercado com o trabalho; ao nível da influência que os quadros possam ter na tomada de decisões –, a corporização desta temática no terreno deve ter como sede privilegiada a contratação coletiva.

Ora, a projetada alteração do BE ao artigo 199º do CT insere-se, neste quadro, como uma verdadeira aberração.

Pretender que ao período de descanso deva corresponder um tempo de desconexão profissional, considerando que a violação desta regra possa constituir assédio para efeitos do disposto no artigo 29º do CT (cfr. n.ºs 2 e 4 do artigo 199º do CT, na redação do artigo 2º do PL em análise), constitui uma verdadeira aberração.

A aberração atinge foros ainda mais inconcebíveis quando se atenta em outra iniciativa do mesmo BE, concretamente a que pretendia consubstanciar no n.º 4 do artigo 22º-A , que tentou aditar ao Código do Trabalho pelo artigo 3º do *“PROJETO DE LEI N.º 307/XIII/2.ª CRIA UM NOVO REGIME JURÍDICO PARA COMBATER O ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO”*.

Tal projeto de dispositivo (a saber: *“4 - Cabe a quem alega assédio indicar o trabalhador ou trabalhadores abrangidos pelos comportamentos que o integram, incumbindo ao empregador provar que o tratamento não assenta em assédio.”* – sublinhado nosso), inverte o ónus da prova no âmbito do assédio.

Nesta repartição de ónus da prova, o empregador teria, assim, que proceder à prova de facto negativo (não verificação de factos ou circunstâncias), sabendo-se, como se sabe, que esta prova é, muitas vezes, pura e simplesmente impossível – o que, naturalmente, subjaz ao consignado no n.º 1 do artigo 342º do Código Civil: *“Àquele que invocar um direito cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado”*.

Obedecerá este desenho que, globalmente, o BE havia congeminado, a um mínimo de racionalidade? Não há limites para a falta da razoabilidade?

### 3.

Relativamente à alteração projetada pelo BE para o artigo 216º do CT, importa dizer que a redação deste preceito resulta da quarta marca do item H do Capítulo IV do *“Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego”* (doravante CCCE) <sup>1</sup>, celebrado entre o

---

<sup>1</sup> V. pág. 48: *“O relevante papel de interesse público por esta desempenhado justifica que a sua ação seja valorizada e que os instrumentos ao seu dispor sejam reforçados. Esse reforço e valorização são compatíveis com a definição de um quadro de funcionamento que, simultaneamente, assegure a defesa do interesse de ordem pública na melhoria das condições de trabalho e na promoção da segurança e saúde dos trabalhadores e agilize os deveres de comunicação das empresas. Nesse sentido, as Partes subscritoras acordam em promover: (...) - A dispensa do dever de comunicação do horário de trabalho, sem prejuízo de o incumprimento dos requisitos legais aplicáveis continuar a constituir contraordenação grave;”*.

Governo e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, em 18 de janeiro de 2012.

Com efeito, foi através do citado Compromisso que se consensualizou a revogação do n.º 3 do artigo 216º do CT –, materializada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho –, que o BE intenta agora repor.

Neste contexto, a discordância e frontal rejeição da CIP relativamente ao PL em apreço incide, também, na metodologia utilizada pelo BE.

Através do Projeto em análise, o BE (à semelhança do que tem sucedido com outros Grupos Parlamentares de esquerda), volta a demonstrar um frontal desrespeito pela autonomia do Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

Isto porque a redação do artigo 216º do CT bem como de todos os que compõem este Código, emerge de dois Acordos alcançados em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), a saber:

- O *“Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal”*, de 25 de junho de 2008, que traçou as linhas gerais para a revisão do Código de Trabalho (doravante CT) de 2009, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; e
- O *“Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego”* (doravante CCCE), celebrado entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, em 18 de janeiro de 2012.

A matéria assume relevo do maior impacto e alcance no desenvolvimento das relações laborais, sendo inaceitável o afastamento destes assuntos dos seus principais atores, como se disse, os Parceiros Sociais.

E isto quando se reconhece que a consensualização de soluções em sede de Concertação Social, sobretudo em matérias relativas à legislação laboral, contribui decisivamente para o estabelecimento de um clima de paz e de coesão social, que é tido como condição fundamental ao desenvolvimento harmonioso do País.

Tendo sido, como foram, os Parceiros Sociais a acordar nas soluções que, em matéria de contratação a termo, se encontram em vigor no Código do Trabalho, no âmbito de um equilíbrio global que ficou plasmado nos citados Acordo e Compromisso , forçoso se torna que qualquer nova abordagem seja feita num quadro completo da sensibilidade e posicionamento dos Parceiros Sociais quanto à matéria em causa, bem como dos argumentos que estes possam esgrimir, tudo no âmbito de uma discussão séria em Concertação Social.

Em suma, através do PL 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 PL em apreço.**

26.julho.2017