

Caros Senhores,

Espero que se encontrem bem.

Junto, em anexo, submeto o contributo, enquanto direito participativo individual e pessoal, ao “Projeto de Lei 797/XIV/2 – Consagra o Direito ao Desligamento, procede à 17.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho”, atualmente em apreciação pública.

Caso algo mais seja necessário, demonstro a minha disponibilidade.

Com os melhores cumprimentos,

Tiago Sequeira Mousinho

Advogado-estagiário | *Trainee Lawyer*

DCM LAWYERS®

R. Julieta Ferrão 12, 204 e 604, 1600-131 Lisboa

Av. José dos Santos Farias, Edifício Arcadas Bloco B, 1.º esq., 8135-167 Almancil

+ 351 217 961 074

dcm-lawyers.com | direitocriativo.com

DCM LAWYERS é uma marca registada pertencente a David Carvalho Martins, Advogado RL | *Lawyer LL*

**Contributo para o Direito ao Desligamento, procede à 17.ª alteração à
Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho**

Projeto de Lei n.º 797/XIV/2.ª

Grupo Parlamentar CDS-PP

Contributo popular de TIAGO SEQUEIRA MOUSINHO

Objeto: o presente texto visa a participação democrática e promulgação da cidadania à luz dos novos temas sociais do Direito do trabalho. Com efeito, procede-se à breve análise, dividida por um primeiro grupo de questões ou interrogações e, uma segunda, sobre algumas (outras, possíveis) orientações.

I – DAS DÚVIDAS

Art. 2.º Aditamento ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, com relação ao artigo 214.º-A (Direito ao desligamento).

- a) O artigo 214.º-A, número 1, é **somente aplicável** aos cenários de trabalho em que existem “*ferramentas digitais*”? E nas atividades com menor cariz intelectual ou digital? É apenas aplicável aos casos de teletrabalho? É aplicável ao trabalho remoto? E no mero trabalho no domicílio?
- b) Qual o **sentido e alcance** da expressão de “*força maior e de urgência, devidamente justificável*” empregue no artigo 214.º-A, número 2? É o sentido e alcance de expressões com igual assento no Código do Trabalho (em sede de prestação de trabalho suplementar, artigo 214.º-A, número 2)? Terá um entendimento próximo ou semelhante daquele expresso em legislação avulsa e conexa (artigo 15.º da vulga Lei dos Acidentes de Trabalho, Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro)?
- c) Qual o **limite** ao artigo 214.º-A, número 2? É meramente **valorativo** (importância dos temas)? Tem algum **limite quantitativo** no respeitante ao horário?
- d) O tempo de disponibilidade devido no artigo 214.º-A, número 2 é sujeito às obrigações gerais do **registo dos tempos de trabalho**?
- e) A justificação a que se refere o artigo 214.º-A, número 2, é apresentada **em que momento**? Qual a **forma da sua comunicação**? Tem de ser **escrita**? Pode ser

- apresentada com (algumas) **reservas de confidencialidade**? Qual a **consequência pela sua inobservação**?
- f) A justificação a que se refere o artigo 214.º-A, número 2, não reporta a abertura de uma “caixa de Pandora”? Referente à **cultura do “sempre inadiável”**? Nos negócios de gestão empresarial “*on demand*” ou “sem relógio”, não sempre possível integrar o caso concreto na previsão da norma? Um incentivo à prática moralmente assediante?
- g) Qual o **regime remuneratório aplicável** para os cenários em que o trabalhador presta a sua atividade ou disponibilidade à luz do artigo 214.º-A, número 2? **Trabalho suplementar**?
- h) Qual a **consequência** pela inobservância do tempo de disponibilidade do trabalhador, devido à luz do artigo 214.º-A, número 2? **Uma infração disciplinar**? Poderá motivar **justa causa subjetiva para despedimento**?
- i) Existe margem para a **negociação coletiva**? Não seria de se promover a participação e consulta dos profissionais dos vários setores de atividade? Não fará sentido falar-se de um **primado convencional das partes** que melhor poderão adequar a regulamentação regimental às necessidades dos serviços (realidade específica do setor de atividade)?

II – ALGUNS (BREVES) CONTRIBUTOS OU LINHAS DE ORIENTAÇÃO

Sem prejuízo das respostas às questões *supra* elencadas, creio ser possível estabelecer uma breve reflexão sobre as considerações *infra*.

Primeira delimitação de um “direito à desconexão”. Não se trata verdadeiramente de um direito, mas, ao invés, de um limite ao período de disponibilidade, dado que o verdadeiro direito em causa é, precisamente, o direito constitucional ao repouso e, no limite, à gestão dos tempos livres; do mesmo modo, não assiste, pelo lado contrário, um direito a conexão por parte da entidade empregadora, como o preceito faz transparecer (cfr. JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de trabalho, Noções básicas*, 3.ª Edição, Almedina Coimbra, 2020, pp. 264-266).

Talvez uma outra abertura (?), no tratamento da questão no âmbito de um dever de abstenção do empregador ou, quicá, uma maior concretização do fenómeno assediante. E aqui, impera-nos a questão de saber se esta temática não deverá ir além do contrato especial de teletrabalho.

Sancionamento agravado pelo desrespeito pelas regras de tempos de trabalho e não trabalho. A perspectiva de combate deverá incidir, outrossim, na disciplina dos comportamentos abusivos e invasivos que colidem com os mais basilares direitos de personalidade dos trabalhadores.

Maiores necessidades de “*compliance*” com as autoridades nacionais (mormente ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho) em matéria de fiscalização dos (registos de) tempos de trabalho. Revela-se importante munir as entidades competentes dos meios eficientes e eficazes para o exercício da sua atividade inspetiva e sancionatória. Desta forma, reforçar os deveres de transparência diante da Administração Pública, bem como os trabalhadores.

De todo o modo, a exceção prevista não parece que deva ser regulada. O artigo 214.º-A, número 2 deverá, assim, ser integrado nos termos gerais de Direito, enquanto técnica legislativa mais adequada, de acordo com as regras e princípios da ponderação constitucional.

Em conclusão, não parece existir necessidade de concretizar ou regular um verdadeiro direito à desconexão, mas antes as consequências aplicáveis ao desrespeito pela violação de direitos de personalidade.

Com os melhores cumprimentos,

Tiago Sequeira Mousinho