

Projeto de Lei n.º 535/XIV/1.ª

Consagra o direito de desconexão profissional, procedendo à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

(PAN)

– Contributo da CIP –

1.

O Projeto de Lei (doravante PL) em referência visa consagrar “o direito de desconexão profissional, procedendo para o efeito à décima sexta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e alterado pelas Leis (...)” (v. artigo 1.º).

Trata-se do segundo projeto do PAN nesta matéria (o primeiro foi apresentado no final de 2017).

A “Exposição de motivos” justifica a apresentação, entre outros, pelos seguintes motivos:

“Uma das formas de degradação das relações laborais que se vem verificando actualmente materializa-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 veem 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”.”

"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."

"Todavia, ainda que tal resulte da interpretação da Constituição e do espírito e das normas acima referidas do Código do Trabalho, não existe nenhuma disposição que, expressamente, impeça o empregador de contactar o trabalhador fora do horário do trabalho.

Assim, ainda que exista na letra da lei a consagração do direito ao descanso diário dos trabalhadores, a experiência e a prática têm 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. (sublinhados nossos).

Em síntese, o projeto justifica-se, segundo os seus autores, face à "degradação das relações laborais" e à necessidade de haver uma disposição "expressa" que impeça o empregador de contactar o trabalhador fora do horário do trabalho.

2.

O PL em referência, visa proceder à 16.^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 15 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.

De resto, julgamos, igualmente, que, face ao momento de combate à pandemia do COVID-19, que atravessamos, para o qual muito tem sido exigido em termos de produção legislativa, este não é o momento mais adequado para a introdução de alterações legislativas em diplomas da maior relevância como é o Código do Trabalho.

3.

Ao contrário do que diz o PAN, não se tem verificado qualquer degradação das relações laborais.

O mesmo Grupo Parlamentar faz, igualmente, referência, a uma série de estudos e inquéritos realizados ao nível nacional e internacional, sobre o stress no trabalho.

Neste âmbito, a CIP destaca, por exemplo, que, segundo os dados do Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental, realizado pelo CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, na sequência de protocolo estabelecido com a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT):

- 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.

Veja-se, também, que o 6.º Inquérito às Condições de Trabalho da Fundação de Dublin, publicado no dia 17 de novembro de 2016, e referente ao ano de 2015, contém um novo método de análise denominado "*índice de ambiente social*", o qual se debruça sobre a incidência de comportamentos sociais adversos e a existência de apoios face a tais comportamentos.

Os citados comportamentos sociais adversos compreendem, entre outros, abusos verbais, ameaças, violência física ou psicológica e assédio.

Ora, da análise efetuada pela Fundação de Dublin - entidade credível e com vasta experiência no desenvolvimento deste tipo de inquéritos -, resulta que Portugal, com base nas respostas dos trabalhadores, é o país da União Europeia com melhor resultado no referido Index (v. nomeadamente, pág. 64 e 65 do Inquérito).

4.

Posto isto, relativamente ao direito à desconexão profissional, a CIP rejeita que este assunto seja encarado como fundamento para proceder a mais alterações legislativas ao CT, como pretende o PAN.

Na verdade, o CT define o que é tempo de trabalho, sancionando as infrações aos respetivos limites.

Na perspetiva da CIP, as linhas gerais de um eventual enquadramento da questão em causa 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 homogéneos e o papel da Contratação Coletiva é, também, o ajustamento de soluções gerais e abstratas às especificidades setoriais.

5.

Remeter para a Contratação Coletiva tão só a definição da “*existência de razões de força maior*”, 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 as partes contratantes não deixaram, naturalmente, de relevar nessa 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.

Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo globalmente muito negativo de todo o PL em apreço.

5.novembro.2020