

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, Procede 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



CIP
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL
DE PORTUGAL

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

Projecto 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

(Grupo Parlamentar do Pessoas-Animais-Natureza)

– 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, consagrar o direito do trabalhador à denominada desconexão profissional, procedendo, para o efeito, a mais uma alteração ao CT.

De acordo com o que se expressa na “Exposição de Motivos” do PL em análise, o Grupo Parlamentar do Pessoas-Animais-Natureza (doravante PAN) começa por aludir a *“uma progressiva degradação do mercado e das condições de trabalho. (...) visível na utilização constante de recibos verdes e na contratação através de vínculos precários, ...”*.

Ora, a verdade é que **dados objetivos contradizem o que diz o PAN: Desde o terceiro trimestre de 2012** – ou seja, desde a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho –, **a taxa de desemprego diminuiu 7,2 pontos percentuais, a população empregada aumentou 5,2% (ou seja, 238,6 mil pessoas) e o número de contratos sem termo aumentou 10,6% (ou seja, 297,4 mil trabalhadores).**

Assim sendo, ao contrário do que diz o PAN, não se tem verificado qualquer degradação do mercado e das condições de trabalho.

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.

Todavia, 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.

2.

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 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 enquadramento da questão 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.

3.

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 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.

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

22.dezembro.2017