

Exm<sup>o</sup> Senhor  
Presidente da Comissão de Trabalho e Segurança Social

Junto se remete Parecer da UGT sobre Projeto de Lei nº 644/XIII Reforça o Direito ao Descanso do Trabalhador.

Com os melhores cumprimentos.

Carlos Silva  
Secretário Geral



MORADA  
Rua Vitorino Nemésio, nº5  
1750-306 Lisboa

Tel.: 21 393 12 24 (Directo)  
Tel.: 21 393 12 00  
E-mail: [secretario.geral@ugt.pt](mailto:secretario.geral@ugt.pt)  
[www.ugt.pt](http://www.ugt.pt)

**APRECIÇÃO PÚBLICA**

Diploma : **Projeto de Lei Nº 644/XIII**

**Projeto de Lei n. 644/XIII Reforça o direito ao descanso do trabalhador**

Identificação do sujeito ou entidade (a): **UGT – União Geral de Trabalhadores**

Morada ou Sede: **Rua Vitorino Nemésio, Nº 5**

Local : **Lisboa**

Código Postal: **1750-306 Lisboa**

Endereço Electrónico: **secretario.geral@ugt.pt**

Contributo: **Parecer da UGT sobre o projeto de Lei n.644/XIII reforça o direito ao descanso do trabalhador**

Data: **22 de Dezembro de 2017**

Assinatura :

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Carlos Silva', with a long horizontal stroke extending to the right.

**Carlos Silva**  
**Secretário Geral da UGT**

(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.



**PARECER DA UGT**

**SOBRE O PROJECTO DE LEI Nº 644/XIII**

**REFORÇA O DIREITO AO DESCANSO DO TRABALHADOR**

A matéria do tempo de trabalho é, porventura, das mais sensíveis e complexas no que concerne às condições de trabalho, com profundos impactos na vida profissional, pessoal e familiar dos trabalhadores.

Constitui uma realidade indubitável do actual mercado de trabalho uma crescente pressão para o aumento dos tempos de trabalho, com efeitos extremamente negativos sobre a conciliação dos aspectos suprarreferidos e, inclusivamente, sobre a própria saúde dos trabalhadores.

Para tal vem contribuindo, entre outros factores, a introdução de novos instrumentos de trabalho, como é o caso das chamadas tecnologias da informação, causando uma cada vez maior e inaceitável diluição das fronteiras entre o que se deve considerar como tempo de trabalho e períodos de descanso dos trabalhadores.

Nesse quadro, tem surgido uma tendência para a tentativa de regulação desses fenómenos noutros países, considerando a UGT que tal tendência será positiva nos casos em que a mesma visa garantir um mais eficaz combate à desregulação, mas que será sempre negativa se se encaminhar no sentido de tentar conformar por via legal a desregulação já existente.

A UGT deve ainda salientar que uma qualquer regulação destas matérias, e nomeadamente a associada à utilização de novas tecnologias em contexto de trabalho, não poderá deixar de atender à diversidade e especificidades dos diferentes sectores e empresas, pelo que a regulação por via da negociação colectiva – sempre mais próxima da realidade e garante de uma maior adequação à mesma – deverá ser privilegiada.

Face ao exposto, a UGT entende que uma qualquer alteração legislativa relativa à utilização de ferramentas digitais no âmbito das relações laborais não poderá deixar de respeitar alguns princípios que consideramos fundamentais.

Desde logo, que uma qualquer regulação desta matéria garanta expressamente o pleno respeito pelos períodos normais de trabalho, pelos limites máximos e médios de duração do

trabalho, pelos períodos de descanso, pelo regime de prestação de trabalho suplementar e todos os demais períodos de não trabalho, numa clara distinção entre o que deve ser considerado como tempo de trabalho e de não trabalho.

Mais, o estabelecimento de um qualquer normativo legal sobre esta matéria deverá garantir um espaço adequado à negociação colectiva, enquanto meio privilegiado para lograr uma regulação específica em função da realidade de sectores e empresas, devendo ser evitadas soluções que, em última instância, possam potenciar uma maior discricionariedade por parte do empregador.

Nesse sentido, e concordando na generalidade com o espírito que preside ao projecto de lei em apreço, nomeadamente no que se refere à tentativa de proceder a uma mais eficaz regulação do direito de descanso e de remeter para a negociação colectiva a regulação de aspectos concretos da utilização de ferramentas laborais no âmbito da relação de trabalho, o mesmo não deixa porém de suscitar algumas reservas.

Com efeito, e desde logo, ao permitir que exigências imperiosas da empresa possam, neste âmbito, constituir-se como impeditivas do direito ao descanso (nº 1 do artigo 199º-A CT proposto) e, sobretudo, que tais exigências possam, em última instância, ser determinadas unilateralmente em regulamento interno definido pelo empregador (nº 4 do mesmo artigo).

Antes de mais, não deve ser esquecido que o conceito de exigências imperiosas como potencial obstáculo ao exercício de um direito do trabalhador surge geralmente associado a uma necessidade do empregador proceder a uma fundamentação das mesmas, o que não é claro que se verifique na proposta efectuada.

Porém, e mais problemático, parece-nos o facto de que as propostas apresentadas parecem esquecer que a lei estipula já, em matéria de tempo de trabalho, conceitos como o de motivo de força maior (v.g. quanto à prestação de trabalho suplementar), regulando assim os casos em que tais motivos poderão obstar, entre outros aspectos, à prestação de trabalho fora do período normal de trabalho.

Nesse quadro, e reiterando a nota já acima realizada, parece-nos que o presente projecto de lei deverá reconduzir a utilização de ferramentas digitais aos períodos que são considerados como tempos de trabalho, estabelecendo um princípio que vede a sua utilização ou, no mínimo, impeça qualquer obrigatoriedade da sua utilização fora desses períodos.

Este é um princípio que se encontra presente noutros projectos de lei sobre a mesma matéria, e que se encontram igualmente em discussão pública, e que se nos afigura importante estabelecer aqui.

Mais, e considerando fundamental que se privilegie a regulação da utilização de ferramentas digitais por via negociação colectiva, não é sem fortes reservas que encaramos que se possa pretender que seja a negociação colectiva a romper com aquele princípio fundamental pela regulação da utilização das mesmas em períodos de descanso, férias ou feriados.

Parece-nos antes que o diploma deverá conceder uma mais ampla margem de regulação à negociação colectiva, nunca no sentido de que a mesma possa a ser a via para consagrar soluções que se afigurem inaceitáveis e mesmo desrespeitadoras dos princípios que presidem à matéria da organização do tempo de trabalho.

Por outro lado, e atendendo nomeadamente à necessária articulação destas matérias com os demais aspectos relativos à organização do tempo de trabalho e à necessidade de obstar a uma excessiva individualização da relação de trabalho, a UGT entende que as soluções legislativas a consagrar deverão passar por, não deixando de respeitar plenamente o direito ao descanso, garantir que seja por via da exclusiva competência da negociação colectiva que seja efectuada a regulação de aspectos específicos relativos à utilização das ferramentas digitais no mundo do trabalho.

A UGT considera que será essa a via para, clarificando que a utilização de novas tecnologias não pode colocar em causa o direito ao descanso e o respeito pelas regras vigentes de organização do tempo de trabalho – objectivos subjacentes a esta proposta -, se possa ainda assim não apenas assumir um papel pedagógico quanto à necessidade de intervenção nestas novas áreas mas também um papel potenciador de uma efectiva regulação pela via que se nos afigura mais adequada para o fazer, que é a da negociação colectiva.

22-12-2017