

Exmos. Senhores,

Vem o SITAVA remeter apreciação pública ao Projeto de Lei 797/XIV em anexo ao presente e-mail.

Antecipadamente gratos pela melhor atenção.

Com os melhores cumprimentos,

A Direção

SITAVA

Rua Cidade de Bissau, n.º 47 E – 32.1

1800-079 Lisboa

Tel.: 218.160.670 / 961.308.742

Fax: 218.160.679

www.sitava.pt

Assunto a cargo de: DOS

Min./Dact.: D/SF

Ofício nº: **162/21**

Data: 11/05/2021

À Exma.

Comissão Parlamentar de Trabalho e

Segurança Social

Palácio de S. Bento

1249-068 Lisboa

10ctss@ar.parlamento.pt

Assunto: **Projecto de Lei nº 79/XIV - Consagra o direito ao desligamento, procede à décima sétima alteração à Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho (Separata nº 52, DAR, de 23 de Abril de 2021)**

Ex.mos (as) Senhores (as),

O direito ao descanso, bem como o direito à limitação da jornada de trabalho, já se encontram garantidos na nossa legislação laboral, designadamente no Código do Trabalho.

Neste quadro, o SITAVA entende que a actual insistência na regulação de um hipotético direito ao desligamento tem subjacente a criação da convicção de que a intromissão das entidades empregadoras no tempo de descanso e de autodisponibilidade dos trabalhadores mediante o uso de ferramentas digitais é de certa forma legítima e apenas carece de ser limitada e regulada. Daí que este projecto até admita que, em certas circunstâncias, o trabalhador possa ser contactado durante o seu período de descanso diário.

Na realidade, a nossa legislação laboral já garante de forma inequívoca o direito ao descanso, sendo absolutamente claro que todos os trabalhadores têm o direito de não aceitar e de não responder a quaisquer solicitações de índole profissional durante os seus períodos de descanso, incluindo feriados e férias, seja qual for o meio de contacto utilizado pela respectiva entidade patronal. Por outro lado, a lei também já regula devidamente as obrigações dos trabalhadores e as respectivas compensações, quando necessidades imperiosas da empresa imponham excepcionalmente a prestação de trabalho para além dos períodos acordados.

No entender do SITAVA, a expansão das modalidades de trabalho à distância e a utilização cada vez mais intensiva de meios digitais que possibilitam formas de contacto permanente não anulam o dever de as entidades empregadoras continuarem a cumprir a lei e a contratação colectiva aplicável no que respeita quer à organização do tempo de trabalho, quer ao direito ao descanso dos trabalhadores. Recorde-se, aliás, que os trabalhadores em regime de teletrabalho têm os mesmos direitos que os demais trabalhadores nomeadamente no que respeita aos limites dos períodos normais de trabalho e outras condições de trabalho (artigo 169º, nº1 do Código do Trabalho).

Efectivamente, não é pelo facto de se utilizarem ferramentas digitais que a natureza do direito ao descanso se altera ou que o próprio direito deixa de existir. Seja qual for a modalidade de trabalho ou as ferramentas utilizadas, nenhum trabalhador tem a obrigação contratual de estar disponível para trabalhar durante os seus períodos de descanso, o que equivale a dizer que durante estes períodos goza em absoluto do direito de desligar todos os meios de contacto com a sua entidade patronal, ou seja goza plenamente do direito ao desligamento.

Assim sendo, o SITAVA considera que este Projecto de Lei, além de inútil e desnecessário, é perigoso, porque abre as portas à legalização das práticas ilícitas assumidas pelas entidades patronais quando interferem com os períodos de descanso dos trabalhadores, arrogando-se o direito de invadirem o seu tempo de autodisponibilidade e a esfera da sua vida privada.

Subscrevemo-nos, com elevados cumprimentos,

O Secretário-geral



José Sousa