



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(TRADUÇÃO)

INTERPELAÇÃO ESCRITA

Aperfeiçoamento do “direito a desligar” dos trabalhadores

No início deste ano, o Supremo Tribunal Popular, o Ministério dos Recursos Humanos e Segurança Social e a Federação das Associações dos Operários da China divulgaram, em conjunto, alguns casos típicos de conflitos relacionados com salários em dívida, entre os quais, um caso de trabalho extraordinário prestado *online* que despertou grande atenção da sociedade. O Tribunal Popular Superior da cidade de Pequim do Interior da China refere num relatório de trabalho que, quanto à questão do “trabalho extraordinário invisível” na era da *internet*, considera como horas extraordinárias, nos termos da lei, o trabalho efectivamente prestado pelos trabalhadores fora do horário normal de trabalho, com recurso a *software* das redes sociais como o *Wechat*, a fim de proteger o direito dos trabalhadores a “desligar” e assegurar o seu descanso.

Com o desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação, é cada vez mais ambígua a fronteira entre o tempo que o trabalhador gasta em trabalho remunerado e o tempo normalmente reservado para a vida pessoal. Face a esta situação, alguns países tomaram medidas para resolver o problema do trabalho em contínuo enfrentado pelos trabalhadores devido à ligação através das tecnologias de informação e comunicação, com vista a assegurar o equilíbrio entre o trabalho remunerado e a vida pessoal. Esta nova política refere-se ao “direito a desligar” ou seja, o direito a estar *offline*.



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(TRADUÇÃO)

Sendo pioneira na implementação da política do “direito a desligar”, a França estabeleceu, em 2017, uma obrigação para os empregadores, exigindo às empresas com 50 ou mais empregados a negociação sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação, a fim de garantir o respeito pelo tempo de descanso e a vida pessoal e familiar dos trabalhadores. A Argentina, por sua vez, aprovou, em 2020, uma lei sobre teletrabalho que proíbe os empregadores de enviarem mensagens aos seus funcionários fora do horário de trabalho, e estipula que não se podem aplicar sanções aos trabalhadores que se encontrem desligados do trabalho fora do horário de trabalho ou durante o período de férias. Em Portugal, os empregadores com 10 ou mais trabalhadores não os podem contactar durante o período de descanso, excepto em casos de força maior. A Bélgica e a Espanha também dispõem de normas legais sobre o direito a estar *offline*.

Estar sempre *online* sem compensação razoável já se tornou numa normalidade do trabalho diário de alguns trabalhadores nesta era digital, por isso, quem define políticas deve, na futura revisão da lei laboral e através do melhoramento do “direito a desligar”, entre outras formas, reforçar a protecção dos direitos e interesses dos trabalhadores que prestam trabalho extraordinário *online*.

Pelo exposto, interpelo o Governo sobre o seguinte:

Primeiro, a investigação e o estudo são a base e a premissa para a elaboração de políticas. As autoridades devem então proceder a uma investigação e a um estudo sobre o trabalho extraordinário que é prestado *online*, para saberem se existem problemas de “trabalho extraordinário invisível” entre os trabalhadores de Macau, e se sim, qual o seu grau de gravidade, com vista a fornecer dados de suporte para a



澳門特別行政區立法會
Região Administrativa Especial de Macau
Assembleia Legislativa

(TRADUÇÃO)

definição de futuras políticas. Vão fazê-lo?

Segundo, na era da economia digital, a forma como se garante que o tempo de descanso e a vida pessoal e familiar dos trabalhadores não sejam perturbados pelas comunicações *online* é um dos rumos para a futura revisão e aperfeiçoamento da legislação laboral. Assim sendo, as autoridades vão proceder a um estudo preliminar sobre o reforço da garantia do “direito a desligar” dos trabalhadores? Vão clarificar matérias como os critérios para a definição do trabalho extraordinário prestado *online*, com vista a disponibilizar referências políticas para o aperfeiçoamento das respectivas matérias na futura revisão da lei laboral?

28 de Março de 2024

**O Deputado à Assembleia Legislativa da RAEM,
Lei Chan U**