

POR
Susana Afonso

PARTNER DA CMS-RUI PENA & ARNAUT

Os franceses mandaram os trabalhadores “desligar”. E os portugueses?



Apesar de a lei francesa não prever sanções para a violação deste “direito a desligar”, o seu impacto não é despidendo e corre além-fronteiras. Num mundo

onde as tecnologias ocupam um lugar cada vez mais essencial nas nossas vidas, a linha que separa “tempo de trabalho” de “tempo de descanso” vai-se atenuando e enfraquecendo. A partir do momento em que um indivíduo – cidadão e trabalhador – possui algo tão simples e, hoje, tão comum quanto um telemóvel, deixa de ter desculpa para não ler aquele email, não atender aquela chamada, não responder àquela mensagem.

E o que começou como um simples replicar de um SMS às 22h ou uma situação extraordinária de um sábado de manhã a fazer telefonemas, passou a ser a norma. Em certas situações, o trabalhador pode até ser mal visto na empresa por não oferecer essa disponibilidade – ou pode, pelo menos, pensá-lo (e aqui releva a perspetiva psicossociológica do problema).

O trabalho acaba por ser transferido para o nosso espaço e tempo de descanso – sendo que é tempo não remunerado (como período normal de trabalho ou como trabalho suplementar).

Há quem o faça por vontade própria e há quem se sinta pressionado a estar sempre disponível.

No passado dia 1 de janeiro, entrou em vigor uma lei em França que obriga as empresas com mais de 50 trabalhadores a definir o horário durante o qual estes terão direito a estar *offline*.

Parece que França pretendeu dirigir-se ao último grupo de trabalhadores, deixando legalmente definido que estes têm o direito a desligar quando saem do trabalho e que não se devem sentir compelidos a estendê-lo para casa, por via de meios eletrónicos. Foi esta decisão que leva hoje os portugueses a questionarem-se se faz, ou não, sentido também ser implementado um princípio semelhante na nossa ordem jurídica.

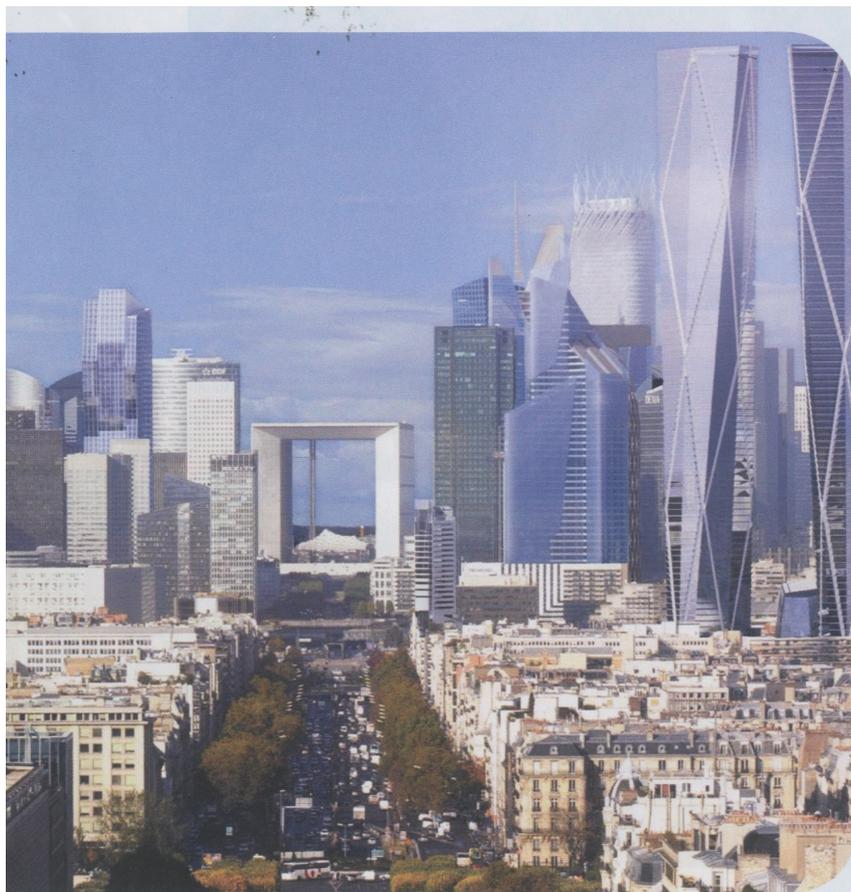
Apesar de França ser o primeiro país a criar uma lei sobre o tema, esta já não é uma questão absolutamente nova. Empresas como a Volkswagen, a BMW e a Michelin já haviam acordado os termos deste “direito a desligar” com os seus trabalhadores.

Em 2014, na própria França, federações patronais de áreas como a engenharia, a informática e a consultoria acordaram com os

principais sindicatos o direito dos trabalhadores desligarem do trabalho e não serem obrigados a se encontrar disponíveis para além do horário laboral contratado.

Em Portugal, o Governo e alguns juslaboralistas proeminentes parecem ser da opinião de que esta é, por excelência, uma matéria para ser negociada no âmbito da contratação coletiva. Não deixando de também eu corroborar esta opinião, considero que será também uma boa prática definir estes limites no próprio processo de negociação individual do contrato de trabalho entre empresa e trabalhador.

É que o nosso Código do Trabalho já é bastante claro quanto ao que se deve entender por “período normal de trabalho”, “tempo de descanso” e, no geral, os limites ao tempo de trabalho, definindo-se um



EMPRESAS COMO A VOLKSWAGEN, A BMW E A MICHELIN JÁ HAVIAM ACORDADO OS TERMOS DESTES “DIREITO A DESLIGAR” COM OS SEUS TRABALHADORES.

período mínimo de, pelo menos, 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos. Não faz, assim, sentido que em Portugal se legisle para além destas normas, que cumprem o enquadramento necessário para se determinar o que se considera como “tempo de descanso”.

Ao longo das sucessivas alterações legislativas, o Código do Trabalho foi introduzindo modelos de flexibilidade de organização do tempo de trabalho, como o banco de horas, o regime de adaptabilidade, o alargamento das situações passíveis de isenção de horário de trabalho e outros. Em todos estes mecanismos estão definidos os limites máximos e, consequentemente, os períodos mínimos de descanso.

Assim, aceitando que fará sentido ser ainda mais assertivo quanto ao “direito de desligar”,

parece-me que ele só terá cabimento, não como uma regra geral, mas, pelo contrário, tendo em consideração as especificidades próprias do setor de atividade em que se opera, ou a natureza das funções exercidas. Por isso, caberá às empresas e aos trabalhadores acordar na organização desse tempo de trabalho e delinear uma política de boas práticas dentro de cada estrutura empresarial.

Não se pretende alcançar um *status* de desatualização da lei face à evolução tecnológica e sociológica das empresas e das relações laborais. Simplesmente, há que considerar que: primeiro, a lei ainda não se encontra desatualizada; segundo, se um dia for feita esta alteração legislativa, melhor será já existir um *background* regulatório a nível de contratação coletiva (como aconteceu em França).

Parece, assim, que em Portugal a solução não passará pela alteração à lei.

Uma outra questão levantada pelo presente tema prende-se com o impacto que esta medida francesa terá nos trabalhadores portugueses. Se não se tomar qualquer medida – a nível legislativo ou de contratação coletiva – não poderão os trabalhadores, que olham agora para um país próximo, pensar que também eles têm direito a que tal norma seja instituída?

A verdade é que muitos dos cidadãos portugueses trabalhadores – como em diversos países europeus – partiram do pressuposto de que, para desempenharem o seu cargo (e para desempenhá-lo bem), a constante disponibilidade por via de tecnologias de comunicação à distância é requisito necessário. Uma medida com estas pode fazer o trabalhador olhar para a situação e considerar que, ele próprio, deverá poder desconectar-se quando sai do trabalho e, caso não o faça, deverá receber remuneração por trabalho suplementar.

Atualmente, este problema não tem uma dimensão significativa nos tribunais. Todavia, não é de afastar a hipótese de, num futuro não muito distante, começarem a surgir casos diretamente relacionados com o “direito a desligar” – até por influência do que está a ocorrer noutros países europeus.

Independentemente do rumo tomado e por todas estas razões, não creio que esta será a última vez que falaremos sobre o tema... ●