



# FICÇÃO OU REALIDADE?

Não é líquido que a consagração expressa do “direito a desligar” seja benéfica para trabalhadores e empresas. Tal medida poderá implicar desvantagens, como sejam, desde logo, para o trabalhador, um aumento da pressão para terminar o mesmo número de tarefas num mais curto período de tempo e, para as empresas, as dificuldades em concretizar a atribuição do “direito a desligar”.

No passado dia 1 de janeiro entrou em vigor, em França, a lei que prevê o direito de os trabalhadores “se desligarem” do trabalho. Esta medida ganhou projeção a nível mundial por abordar um aspeto que está claramente na ordem do dia: a progressiva invasão da esfera pessoal pelo trabalho permitida pelas novas tecnologias.

A medida tem sido apontada como dinamizadora da produtividade nas empresas por permitir um maior descanso aos colaboradores com a separação entre o horário de trabalho e o horário familiar ou pessoal. Mas será mesmo assim? Importa, desde logo, compreender

o contexto em que a medida se insere. O Governo francês levou a cabo uma profunda reforma laboral que passa a permitir, entre outras medidas, uma maior flexibilização das contratações e dos despedimentos, bem como o aumento do horário além das 35 horas semanais. Ou seja, a introdução do “direito a desligar” não se traduziu numa medida avulsa, isolada, devendo antes ser entendida num contexto mais vasto de uma série de medidas de pendor diverso. Relativamente ao “direito a desligar”, introduziu-se no Código do Trabalho francês uma disposição que impõe, às empresas com mais de 50 trabalhadores, a necessidade de implementarem, através de acordo com os trabalhadores, mecanismos de regulação da utilização das ferramentas tecnológicas, para garantir os períodos de descanso aos colaboradores, bem como um maior equilíbrio entre a vida profissional e a familiar ou pessoal. Na falta de acordo, o empregador deverá consultar a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais e definir os procedimentos para a concretização do direito a desligar, bem como definir ações de formação e campanhas de sensibilização para o uso razoável das ferramentas tecnológicas pelos trabalhadores. Contudo, o novo regime legal não prevê sanções para o incumprimento da nova medida. Numa segunda instância, a medida poderá inclusive proteger os empregadores. Com efeito, são conhecidos alguns casos em que os tribunais consideraram que a consulta do e-mail fora do horário de trabalho deveria ser qualificada como tempo de trabalho e, por conseguinte, como trabalho suple-

mentar. Reagindo, algumas empresas restringem proactivamente o acesso ao e-mail fora das horas normais de trabalho ou desligam o acesso remoto às redes internas. Em Portugal, parece-nos redundante introduzir uma alteração deste tipo uma vez que o Código do Trabalho prevê, expressamente, o direito ao descanso que se consubstancia no intervalo de descanso, no descanso diário e semanal e nas férias.

Por outro lado, não é líquido que a consagração expressa do “direito a desligar” seja benéfica para trabalhadores e empresas. Tal medida poderá implicar desvantagens, como sejam, desde logo, para o trabalhador, um aumento da pressão para terminar o mesmo número de tarefas num mais curto período de tempo e, para as empresas, as dificuldades em concretizar a atribuição do “direito a desligar”: o empregador passa a ficar proibido de enviar mensagens ou e-mails aos colaboradores? Os colaboradores passam a ficar proibidos de responder a solicitações por parte dos seus empregadores? E se as solicitações forem feitas diretamente por clientes?

Para além disso, também não se tem considerado que poderão ser os próprios colaboradores a promover uma cultura de “estar sempre ligados” em prol de uma maior flexibilização para trabalharem fora do escritório, sem estarem presos a uma moldura horária pré-determinada, ou por motivos de progressão na carreira.

Resta-nos seguir os próximos capítulos desta temática porque estamos convictos de que a reforma francesa foi o tiro de partida de muitas outras que se seguirão.



Associado coordenador de Laboral da Vieira de Almeida & Associados



Estagiária de Laboral da Vieira de Almeida & Associados

“O empregador passa a ficar proibido de enviar mensagens ou e-mails aos colaboradores? Os colaboradores passam a ficar proibidos de responder a solicitações por parte dos seus empregadores? E se as solicitações forem feitas diretamente por clientes?”

“Não se tem considerado que poderão ser os próprios colaboradores a promover uma cultura de estar sempre ligados em prol de uma maior flexibilização para trabalharem fora do escritório, sem estarem presos a uma moldura horária pré-determinada, ou por motivos de progressão na carreira”