



DIOGO LEOTE NOBRE
Sócio da Miranda
& Associados

cofina#cofina@mirandalawfirm.com

cofina#comunicacao@m

O direito a desligar no contexto do teletrabalho

O teletrabalho imposto pela pandemia de covid-19 voltou a trazer para a mesa de discussões na União Europeia a problemática do direito a desligar.

Em termos simplistas, a expressão refere-se à faculdade de os trabalhadores não realizarem atividades ou comunicações de natureza profissional com recurso a ferramentas digitais fora do tempo de trabalho.

Em Portugal, a questão foi já objeto de diversas propostas legislativas, nenhuma delas tendo sido aprovada, porventura por se ter entendido que o fenómeno já merecia suficiente enquadramento à luz do Código do Trabalho.

Na verdade, mais do que legal, o problema é de ordem cultural: por mais leis, cláusulas convencionais ou regulamentares que se aprovem sobre a matéria, não será fácil inverter uma mentalidade que leva a que se julgue negativamente um trabalhador que não se mantém contactável nos seus períodos de descanso. Essa é a raiz das dificuldades práticas de implementação de um efetivo direito a desligar e tem outras manifestações como a da obsessão da performance, o pânico do esquecimento (“sou solicitado, logo existo”) e a necessidade de adaptação a outros fusos horários em consequência das crescentes internacionalização e globalização das empresas.

Acresce que os próprios trabalhadores temem que uma excessiva intervenção legislativa ou regulamentar os venha a prejudicar, designando por lhes poder retirar flexibilidade na gestão dos seus tempos de trabalho, bem como os deixar expostos, paradoxalmente, a um novo tipo de pressão: a de realizar mais tarefas profissionais num menor período de tempo.

Há, contudo, razões que, sobretudo num reforçado contexto de teletrabalho, aconselham a que se implemen-



Gettyimages

tem regras de regulação da matéria, contribuindo para a moderação ou moralização de uma prática de “conexão” permanente, e estabelecendo, por essa via, fronteiras mais nítidas entre vida profissional e pessoal do trabalhador. Isto sem perder de vista que tais regras podem, também elas, beneficiar o empregador, desde logo criando condições para o efetivo descanso dos trabalhadores e, dessa forma, reforçando a motivação e estimu-

Por mais leis, cláusulas convencionais ou regulamentares que se aprovem sobre a matéria, não será fácil inverter uma mentalidade que leva a que se julgue negativamente um trabalhador que não se mantém contactável nos seus períodos de descanso.

lando a produtividade.

Das apontadas dificuldades, a forma mais eficaz de garantir efetivamente o direito a desligar parece ser a de o converter numa obrigação de desconexão das empresas, proibindo-as, em condições a regular, de utilizar tecnologias de informação e comunicação à distância durante os períodos de descanso do trabalhador.

Depois das tentativas goradas de intervenção legislativa em Portugal, também na União

Europeia uma recente proposta do Parlamento Europeu foi travada à última hora, acabando por ser convertida numa moratória de três anos para debate com os parceiros sociais. Não se duvidando de que a negociação coletiva ou o âmbito da regulamentação interna das empresas ofereçam soluções mais adequadas à realidade de cada setor de atividade, aqui parece estar-se perante um bloqueio cultural que só a lei, num primeiro momento, tem capacidade para inverter. Que o fará parece inevitável. Resta saber se, quando chegar esse momento, o teletrabalho ainda desempenha um papel importante, pelo menos como ferramenta complementar ou mista na organização do tempo de trabalho. ■