

CLIPPER BOOK MIRANDA				 Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL
MEDIA	PÚBLICO			
Nº PAG.	2 / 4	DATA	6 janeiro 2017	

2 • Público • Sexta-feira, 6 de Janeiro de 2017

DESTAQUE

EMPRESAS

Devemos ter o “direito a desligar” do trabalho? Governo abre debate

Em França, entrou em vigor esta semana uma lei que dá aos trabalhadores o “direito a desligar” o email depois do horário de trabalho. Espanha vai seguir-lhe os passos. Em Portugal, Vieira da Silva quer o assunto discutido entre empresas e sindicatos

Raquel Martins

Em França entrou em vigor no início do ano uma norma que reconhece aos trabalhadores o “direito a desligar”, ou seja, a ficar offline, sem atender telefonemas ou responder a emails profissionais fora do horário de trabalho. Espanha garante que lhe vai seguir os passos. Em Portugal, o Governo está a acompanhar o tema e defende que o “direito a desligar” deve ser tratado entre empresas e trabalhadores, no âmbito da negociação colectiva, não estando previstas, para já, mudanças no Código do Trabalho.

O “direito a desligar” ou à “desconexão” faz parte de um pacote de reformas laborais mais amplo aprovado pelo Governo de François Hollande e teve uma forte oposição, porque, entre outras mudanças, abre a porta ao aumento do horário semanal para lá das 35 horas. As novas regras entraram em vigor a 1 de Janeiro, mas

no caso do direito dos trabalhadores se desligarem, as regras não serão aplicadas no imediato.

Explicando, o direito está previsto na lei, mas a forma como irá efectivar-se é remetida para a negociação colectiva anual entre trabalhadores e empresas. Na ausência de acordo, o empregador tem de elaborar um código de boas práticas, estabelecendo a forma como o “direito a desligar” deve ser exercido e prevendo acções de formação relacionadas com o uso racional de aparelhos electrónicos. Por outro lado, a lei só se aplica a empresas com 50 ou mais trabalhadores e não prevê sanções.

França tornou-se o primeiro país a legislar no sentido de acabar com a ideia de que os trabalhadores devem estar ligados à empresa 24 horas por dia. Espanha prepara-se para seguir pelo mesmo caminho, notícia *El Confidencial*, embora ainda não se saibam pormenores.

A preocupação com o uso abusivo de telemóveis, tablets e computadores portáteis para lá do tempo nor-

mal de trabalho não é nova, nem um problema exclusivo dos franceses. Em 2014, as federações patronais das empresas francesas de engenharia, informática, consultoria e estudos de mercado acordaram com os principais sindicatos o direito à desconexão dos aparelhos electrónicos, para garantir o respeito pelos períodos de descanso previstos na lei. Um ano antes, na Alemanha, também a Volkswagen e a BMW acordaram com os seus trabalhadores limites ao uso de dispositivos móveis para troca de mensagens de trabalho fora de horas.

Um tema para negociar

Em Portugal, o Ministério do Trabalho e da Segurança Social tem acompanhado os passos dados pelos outros países e reconhece que se tem vindo a criar, nos últimos anos, uma cultura de estar “sempre ligado”, que, embora dê aos trabalhadores maior flexibilidade para trabalharem fora do escritório, torna as fronteiras entre tempo de

trabalho e tempo de descanso “muito indefinidas”.

Questionado sobre se o assunto faz parte da lista de matérias que ao longo de 2017 vai ser levada à Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) e se há intenção de alterar a legislação laboral, tal como aconteceu em França, o ministério de Vieira da Silva responde que o tema deve ser tratado na negociação entre empresas e trabalhadores, sem revelar se há intenção de mudar o Código do Trabalho.

“Esta é, por excelência, uma matéria que pode ser negociada no âmbito da contratação colectiva, sem prejuízo de poder ser debatida com os parceiros sociais no âmbito da CPCS”, adianta fonte oficial.

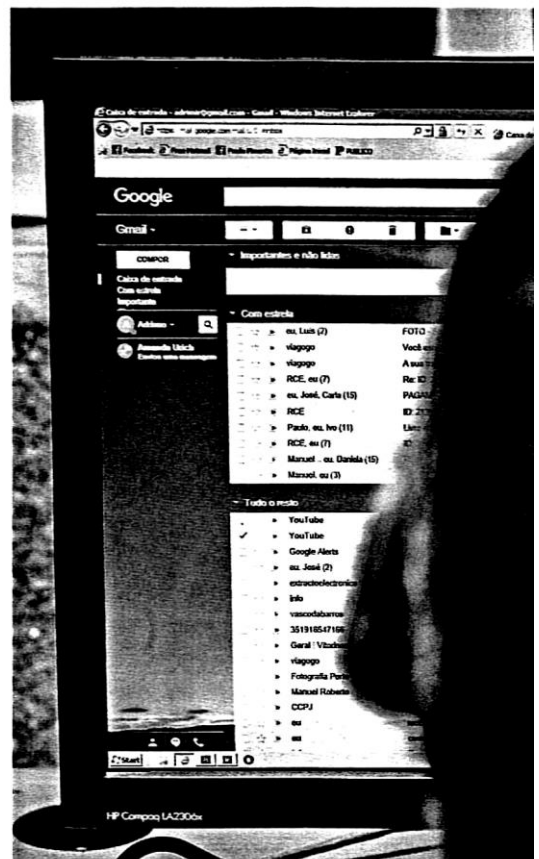
“O direito à desconexão por parte dos trabalhadores faz parte de matéria mais vasta da organização do tempo de trabalho que deve efectivamente ter na negociação colectiva a sua sede mais eficiente. Faz sentido que sejam as empresas a negociar com os trabalhadores os precisos ter-

mos daquele ‘direito de desligar’ do trabalho e as formas mais adequadas de reduzir a intrusão do trabalho nas suas vidas privadas”, acrescenta a mesma fonte.

Na resposta ao PÚBLICO, o ministério lembra que o Código do Trabalho prevê o direito ao descanso do trabalhador. “Em especial o período de férias não pode ser violado, o trabalhador não tem qualquer obrigação em manter-se ligado por meios remotos ao trabalho, logo não poderá ser penalizado”, reforça.

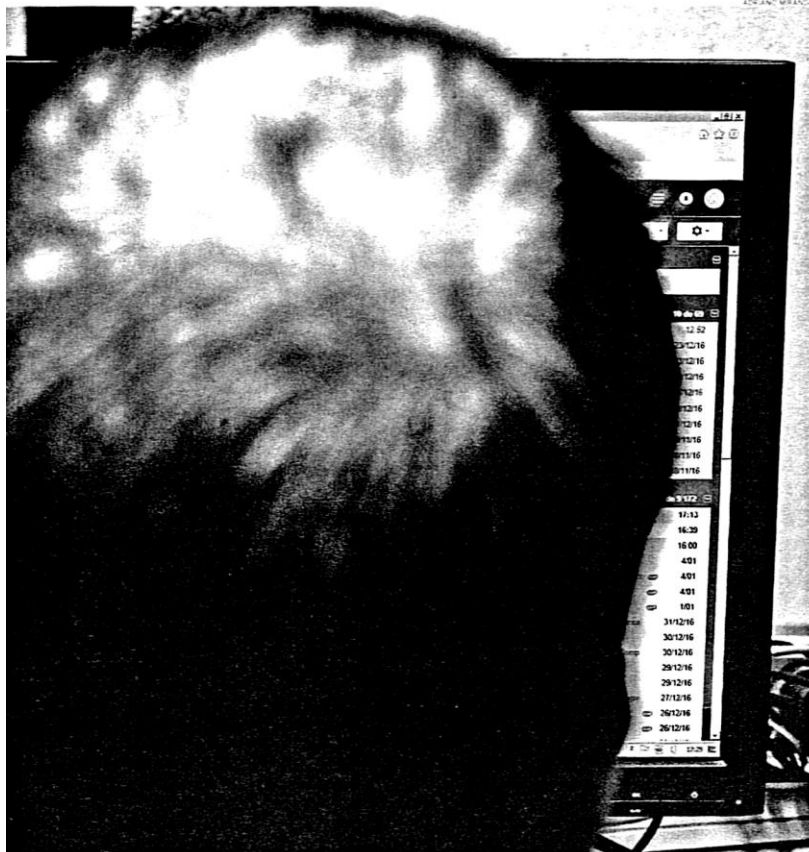
Luís Gonçalves da Silva, professor da Faculdade de Direito de Lisboa que acompanha de perto estas questões, também defende que o direito a estar desligado deve ser definido pela contratação colectiva. “Não creio que seja vantajosa a alteração da lei. Temos um quadro legislativo que nos permite enfrentar a situação. A negociação colectiva é um bom espaço para abordar o assunto”, defende.

Gonçalves da Silva lembra que o Código do Trabalho estabelece limites aos tempos de trabalho, o direito



CLIPPER BOOK MIRANDA				 Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL
MEDIA	PÚBLICO			
Nº PAG.	2 / 4	DATA	6 janeiro 2017	

Público • Sexta-feira, 6 de Janeiro de 2017 • 3



Governo português reconhece que se tem vindo a criar a cultura de estar "sempre ligado"

França, Alemanha e Japão adoptaram medidas

França
A justiça francesa determinou, no mediático caso da France Telecom, a abertura de um processo por "assédio moral" contra o grupo, depois de, entre 2006 e 2009, 60 empregados se terem suicidado, na sequência do plano de reestruturação que previa o despedimento de 22 mil funcionários e que terá lançado os responsáveis da empresa na criação deliberada de um "clima profissional de ansiedade" destinado a acelerar os pedidos de demissão.

Japão
As mortes relacionadas com o excesso de trabalho assumiram dimensões de tal magnitude que o Japão inventou uma palavra para as descrever: "karoshi". O país adoptou medidas de emergência para garantir que as empresas cumprem o regulamento das horas extraordinárias, como inspecções-surpresa às empresas e a publicação dos nomes daquelas onde se tenham registado mortes comprovadamente imputáveis ao excesso de trabalho ou que obriguem os funcionários a trabalhar mais horas do que as previstas por lei.

Alemanha
Na Alemanha, a Volkswagen foi pioneira na adopção de medidas de combate à exaustão por motivos laborais ao aceitar, no final de 2011, bloquear o acesso dos empregados ao email entre as 18h15 e as 7h. O acordo surgiu depois de os funcionários se terem queixado de terem de estar disponíveis para trabalhar 24 horas por dia, devido ao facto de possuírem telemóvel pago pela empresa. **N.F.**

Flexibilidade é a nova ordem do trabalho

Ana Rute Silva

Cada empresa é um mundo, mas Nélia Câmara, gerente da consultora Mercer (que, com o centro de serviços partilhados, tem mais 200 colaboradores no país), diz que cada vez mais o tempo de trabalho é flexível. As novas gerações querem gerir o seu tempo, trabalhar por projecto, livres de um horário das 9h às 18h. Nesse cenário, um mecanismo legal que proteja os trabalhadores de serem contactados fora de horas "seria um obstáculo à flexibilidade".

Estar ligado é uma necessidade "para quem tem cargos de liderança", mas Nélia Câmara sustenta que "há pessoas que não precisam de estar sempre a olhar para o telefone". "Quando há flexibilidade, podemos ter colaboradores a trabalhar às sete da manhã e outros às dez da noite", defende. Este modelo, que a Mercer implementa nos seus escritórios, "não significa que as pessoas estejam conectadas 24h por dia. Se surgir qualquer coisa atípica e é preciso alguém trabalhar, não se está à espera que a pessoa esteja atenta aos emails. Alguém liga e comunica. Se não puder, outra pessoa poderá pegar."

Os sectores em que há mais apetência para um dia-a-dia de trabalho sem controlo de horas são os que, tipicamente, têm picos de produção e as empresas de tecnologia. "Encontramos estes modelos na hotelaria, nas consultoras, nas farmacêuticas, com modalidades diferentes, desde um banco de horas, à possibilidade de trabalhar em casa ou remotamente. Mas é na área digital que há mais flexibilidade." "Aqui sabemos que temos um pico de trabalho de Outubro a Dezembro e que teremos de estar mais conectados durante mais horas do que é normal, mas acumulamos nos créditos de horas que depois usamos da melhor forma", exemplifica.

ana.silva@publico.pt

aos tempos de descanso e, embora não tenha regras expressas sobre os limites para o uso dos dispositivos electrónicos, deixa espaço para que o problema seja enquadrado. E de caminho levanta uma outra questão: pode haver situações em que são os próprios trabalhadores a terem interesse em estar sempre ligado, seja por questões de progressão na carreira ou de oportunidades de trabalho. "Não podemos ignorar que há interesses comuns."

Já Pedro Ferreira de Sousa, advogado na PLMJ, lamenta que a "evolução laboral e técnica" não seja acompanhada pela legislação portuguesa. "A evolução tecnológica deu ferramentas à entidade empregadora que causam conflitos", reforça.

"O grande desafio do direito do trabalho são as novas tecnologias, as novas formas de organização do tempo de trabalho e a flexibilização das contratações e dos despedimentos, que não têm tradução na legislação portuguesa", acrescenta, considerando que a solução fran-

cesa "é um pequeno passo" e que é necessária uma "visão integrada do problema".

Não há casos em tribunal

A crescente diluição entre tempo de trabalho e de descanso, associada à pressão laboral para estar sempre disponível, é um problema que do ponto de vista clínico tem vindo ganhar expressão em Portugal, mas que ainda não chegou aos tribunais.

"Em termos de litigiosidade, o problema não tem uma dimensão relevante", destaca Gonçalves da Silva.

A jurisprudência tem-se centrado sobretudo em casos em que é pedido ao trabalhador que fique de prevenção e em que há dúvidas sobre se esse tempo deve ser pago ou se só deve ser remunerado se a pessoa for efectivamente chamada para trabalhar.

Pedro Furtado Martins, advogado da CS Associados, garante que nunca se deparou com casos concretos de trabalhadores (com regimes normais de trabalho) a quem a empresa

tenha exigido que estivesse sempre atento ao email ou ao telefone e que tenha sofrido represálias. "Na minha prática ainda não foi um problema, mas admito que tenda a ser até por influência do que está a acontecer noutros países", diz ao PÚBLICO.

Paula Caldeira Dutschmann, advogada no departamento laboral da Miranda, também não tem conhecimento de casos em tribunal em que a empresa tenha sancionado um trabalhador com um horário regular por não ter respondido a um email tardio.

Porém, embora a lei tenha mecanismos que protegem o trabalhador em matéria de tempo de trabalho (prevendo limites máximos e as situações em que pode haver flexibilidade), reconhece que há problemas: "Tornou-se um hábito as pessoas estarem sempre atentas ao email, responderem e enviarem mensagens a qualquer hora." E com esse hábito vem o reverso da medalha.

raquel.martins@publico.pt

4 • Público • Sexta-feira, 6 de Janeiro de 2017

DESTAQUE

EMPRESAS

Telemóvel e correio electrónico inauguraram “um novo tipo de escravagismo”

Psiquiatra Pedro Afonso defende que Portugal devia copiar o direito dos trabalhadores a ignorarem os pedidos das chefias fora do horário de trabalho: em 2015, o *burnout* já chegava a 17% dos trabalhadores

Natália Faria

As novas tecnologias criaram um novo tipo de escravagismo entre os trabalhadores, cuja vida está cada vez mais contaminada pelo trabalho que lhes invade a casa, os fins-de-semana e as férias, via telemóvel ou email. Quem o afirma é o psiquiatra Pedro Afonso, por cujo consultório diz passarem “cada vez mais pessoas sem qualquer antecedente psiquiátrico que entram em depressão por causa da pressão laboral associada ao excesso de carga horária e a esta disponibilidade permanente”.

“Num estudo que fizemos em 2016 junto de um universo de 400 antigos alunos da escola de negócios [AESE Business School], concluímos que 53% trabalhavam em média 53 horas semanais. E 11% só conseguiam manter a sua actividade laboral porque estavam a fazer uso de psicofármacos, designadamente antidepressivos e ansiolíticos”, descreve o psiquiatra. Autor de um estudo sobre o impacto do excesso da carga horária laboral na saúde psíquica e familiar, Pedro Afonso aponta sintomas depressivos, ansiedade e perturbações do sono como consequências da pressão a que os trabalhadores são sujeitos.

“As novas tecnologias levaram a que o trabalho começasse a invadir a esfera pessoal e fizeram com que, ao trabalho cumprido presencialmente, se some um outro trabalho que não é contabilizado nem remunerado. As pessoas sentem-se sequestradas pela pressão laboral”, diagnostica, para avisar que é uma questão de tempo até que surjam problemas maiores: “os relacionados com a saúde física e psíquica e com o recurso aos psicofármacos mas também com conflitos conjugais graves e divórcios”.



Na Alemanha, a Volkswagen aceitou bloquear o acesso dos empregados ao email entre as 18h15 e as 7h

“As novas tecnologias levaram a que o trabalho começasse a invadir a esfera pessoal. (...) As pessoas sentem-se sequestradas pela pressão laboral”, diz o psiquiatra Pedro Afonso

O estudo da AESE abrangia sobretudo gestores e outros cargos de chefia. Mas o *burnout*, que se caracteriza por elevados níveis de exaustão emocional, despersonalização ou perda de realização profissional, estende-se igualmente à classe média: um estudo divulgado em Novembro, e feito a partir de um inquérito dirigido a mais de 40 mil médicos, concluía que dois em cada três apresentavam níveis de exaustão. E que a “epidemia” está espalhada por quase todas as profissões confirmava-o outro estudo que, em Janeiro de 2016, sustentava que os sintomas de esgotamento atingiam já 17,3% dos 5000 trabalhadores inquiridos pela Associação Portuguesa de Psicologia da Saúde Ocupacional. Mais: 48% estavam “submetidos a

situações com elevado potencial de desenvolver *burnout*”.

“Isto está a tornar-se num estilo de vida que é completamente contrário ao bem-estar e à saúde das pessoas”, denuncia Pedro Afonso, contra a cultura instalada que leva a ficar mal visto o funcionário que se proponha cumprir o seu horário de trabalho. “É visto pelos seus pares e pelas chefias – é uma coacção colectiva – como alguém que não veste a camisola.” Para mostrar que a cultura do “presentismo” não é extensível a todos os países, Pedro Afonso aponta o caso de vários doentes que trabalham em multinacionais e que “quando foram deslocados para outros países e se propuseram continuar a trabalhar depois do ho-

rário, começaram a ser censurados, porque lá isso é visto como um comportamento anómalo”.

“Fala-se muito do trabalho escravo nos países em vias de desenvolvimento mas este é também um novo tipo de escravagismo”, conclui, defendendo que Portugal deveria, à semelhança de Espanha, transpor as novas regras francesas.

Em Portugal não há notícias de suicídios directamente imputáveis ao desgaste profissional, embora Pedro Afonso garanta que existam, “nomeadamente entre os elementos da PSP”. Mas mesmo os ocorridos em países como o Japão e a França não são justificação para se avançar com medidas deste tipo, na opinião de Miguel Pina Martins, da Science4You, empresa que produz e comercializa brinquedos educativos para crianças. “Os suicídios podem ser atribuídos ao trabalho como há pessoas que se suicidam porque tiveram um desgosto amoroso. E não é por isso que nós vamos proibir o amor. Provavelmente, as pessoas que se suicidaram tinham um determinado perfil”, começa por relativizar.

À frente de uma empresa que emprega entre 350 a 400 funcionários em permanência, mas que nos picos de venda chega a ter mais de 750, Pina Martins diz que “há uma minoria de trabalhadores que têm isenção de horário e que não estão 24 horas por dia on mas se calhar estão dez ou onze”. Mas estes são trabalhadores e, em simultâneo, accionistas. “E neste sentido a responsabilidade que sentem é maior”, descreve, para concluir que, pela realidade que conhece de Espanha e Portugal, “o melhor seria deixar que sejam as empresas a encontrar o equilíbrio entre os interesses dos accionistas e a felicidade dos trabalhadores”.

natália.faria@publico.pt