

# O DIREITO À "DESCONEXÃO"



Sócio da área de prática laboral da Miranda & Associados

Mais do que legal, o problema é de ordem cultural. Por mais leis, cláusulas convencionais ou regulamentares que se aprovelem sobre a matéria, não será fácil inverter uma mentalidade que julga negativamente um trabalhador que não se mantém contactável nos seus períodos de descanso.

Tem merecido destaque nalguma imprensa a entrada em vigor em França de norma legal relativa ao direito dos trabalhadores à "desconexão". Embora a lei francesa remeta para momento futuro a concretização das condições do seu exercício, tal direito parece traduzir-se, de forma simplista, na faculdade que aos trabalhadores é assegurada de, fora do horário de trabalho, desligarem os seus meios de comunicação eletrónica, ou de, tendo-os ligados, não atenderem ou responderem a chamadas telefónicas, sms ou e-mails profissionais. Parece indiscutível que, embora não expresso na lei, já existe, também em Portugal, um direito à desconexão. De facto, dificilmente se poderá entender que o direito ao descanso do trabalhador não tem como uma das suas manifestações, justamente, a possibilidade de o trabalhador se desligar do ambiente de trabalho – com tudo o que isso implica, até mesmo permanecer *offline* –, fora dos limites do seu tempo de trabalho. Se assim é nos períodos de descanso intercorrente ao longo da semana de trabalho, sê-lo-á, ainda com mais vigor, nos dias de descanso semanal e, em especial, nos períodos de férias. Ou seja, do ponto de vista estritamente legal, nada impedirá o trabalhador de, uma vez franqueada a porta de saída das instalações do empregador, fazer cessar a sua disponibilidade para atender ou dar resposta a chamadas telefónicas, e-mails ou sms de indole profissional que, entretanto, lhe cheguem e de assim se manter até ao termo do seu período de descanso. Sendo assim, e sabendo-se que, do lado do empregador, existem

“Sabendo-se que, do lado do empregador, existem instrumentos para acorrer à satisfação de necessidades de serviço que ocorram fora das horas de expediente (desde logo o trabalho suplementar, quando justificado, ou regimes especiais de prevenção ou *on hold* devidamente contratualizados), é legítimo que nos interroguemos sobre o espaço que ainda subsistirá, ou não, para a (melhor) concretização do direito à desconexão”

instrumentos para acorrer à satisfação de necessidades de serviço que ocorram fora das horas de expediente (desde logo o trabalho suplementar, quando justificado, ou regimes especiais de prevenção ou *on hold* devidamente contratualizados), é legítimo que nos interroguemos sobre o espaço que ainda subsistirá, ou não, para a (melhor) concretização do direito à desconexão. Um exemplo servirá para ilustrar a relevância de alguma reflexão que, mais tarde ou mais cedo, terá de se fazer sobre o tema. Suponha-se uma situação em que, em dada empresa, alguns trabalhadores, legitimamente, optem por se manter *offline* no seu período de descanso, e outros, ao invés, permaneçam voluntariamente ligados e atentos aos seus dispositivos e, por essa razão, acabem por corresponder às chamadas/sms/e-mails de natureza profissional que, entretanto, recebam. Parece clara a desigualdade que ocorrerá entre a disponibilidade de uns e a indisponibilidade de outros, sendo certo que a legítima “desconexão” destes últimos não poderá, em caso algum, redundar em seu prejuízo. Dito isto, uma certeza fica, porém: que, mais do que legal, o problema é de ordem cultural. Por mais leis, cláusulas convencionais ou regulamentares que se aprovelem sobre a matéria, não será fácil inverter uma mentalidade que julga negativamente um trabalhador que não se mantém contactável nos seus períodos de descanso. Neste sentido, concretizar as condições em que o “direito à desconexão” pode ser exercido – ou interrompido – não significa abrir a porta à intrusão na vida privada. Pelo contrário, pode

“Concretizar as condições em que o direito à desconexão pode ser exercido – ou interrompido – não significa abrir a porta à intrusão na vida privada. Pelo contrário, pode servir até interesses do próprio trabalhador: contribuindo para a moderação ou moralização de uma prática de conexão permanente”

servir até interesses do próprio trabalhador: 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; ou, noutra paradigma, diluindo tais fronteiras quando particulares circunstâncias o justifiquem, desde logo em situações cada vez mais frequentes – e também elas aptas a permitir uma melhor conciliação entre as esferas pessoal e profissional – de prestação do trabalho a partir do domicílio.