

A CARACTERIZAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO NA RELAÇÃO LABORAL

Marta Pinto Faria¹

Susana Sousa Machado²

RESUMO

No presente trabalho procuramos abordar os efeitos da digitalização e a forma como esta influenciou o trabalho e o direito. Neste sentido, com a revolução digital em curso, surge a necessidade de incentivar a desconexão dos indivíduos, de modo a promover o descanso dos trabalhadores para melhorar a saúde deste. Assim, direito à desconexão surge como um direito recente, fruto da evolução tecnologia da última década e do aumento significativo do teletrabalho, devido à pandemia de COVID-19. Trata-se de um tema que foi durante anos amplamente debatido e que, finalmente, em 2021, teve consagração legal com o aditamento de um novo artigo ao Código do Trabalho. Neste trabalho pretendemos fazer uma breve análise das causas que levam à necessidade de consagração expressa do direito à desconexão do trabalho e, posteriormente, à origem deste direito e sua evolução no ordenamento jurídico português.

Palavras-Chave: Direito à desconexão; Tempos de Descanso; Hiper Conexão; Tempos de Trabalho

ABSTRACT

In the present paper we seek to address the effects of digitalisation and how it has influenced work and law. In this sense, with the ongoing digital revolution, the need to encourage the disconnection of individuals arises, in order to promote the rest of workers to improve their health. Thus, right to disconnection emerges as a recent right, as a result of the technological evolution of the last decade and the significant increase in telework, due to the pandemic of COVID-19.

¹ Mestranda em Solicitadoria na Escola Superior de Tecnologia e Gestão - Politécnico do Porto. CIICESI, ESTG, Politécnico do Porto. Email: martapfaria@outlook.com

² Professora Adjunta na Escola Superior de Tecnologia e Gestão – Politécnico do Porto. CIICESI, ESTG, Politécnico do Porto. Email: scm@estg.ipp.pt.

It is a subject that was for years widely debated and finally, in 2021, had legal consecration with the addition of a new article to the Labour Code. In this paper we intend to make a brief analysis of the causes that lead to the need for the express enshrinement of the right to disconnection from work and, subsequently, to the origin of this right and its evolution in the Portuguese legal system.

Key-Words: Right to Disconnection; Rest Times; Hyperconnection; Working Times.

1. Introdução

O direito à desconexão tem vindo a ser discutido devido à revolução tecnológica, intensificada na última década, e à pandemia de COVID-19, que impulsionou o teletrabalho e, conseqüentemente, a necessidade de desconexão.

As Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTIC) contribuíram para aumentar a discussão sobre os tempos de trabalho e tempos de descanso.

A evolução da tecnologia, permite uma maior flexibilidade ao trabalhador, visto que, estando conectado aos servidores da empresa, em qualquer lugar o trabalhador pode realizar a sua tarefa. Mas esta flexibilidade não pode colocar em risco a saúde e segurança dos trabalhadores, nem dificultar a conciliação da vida familiar e profissional.

O direito ao descanso está consagrado na Constituição da República Portuguesa, no artigo (art.) 59°. No Código de Trabalho, o art. 199° dispõe que o período de descanso é o período que “não seja tempo de trabalho”. Assim, a noção de tempo de descanso resulta de uma contraposição da noção de tempo de trabalho.

Podemos, portanto, afirmar que o direito à desconexão é um efeito do direito ao descanso, na medida em que se pretende é uma desconexão dos trabalhadores, no sentido, em que não se responda a *e-mails* ou chamadas profissionais durante o período de descanso.

Deste modo, é necessário avaliar o porquê de se falar de um direito à desconexão quando já existe o direito ao descanso, quer na Constituição, quer no Código de Trabalho. A questão que se coloca

prende-se com a necessidade deste novo direito. Será mesmo essencial? Para quê regular algo que já tem consagração legal?

Neste trabalho, pretendemos caracterizar o direito à desconexão na relação laboral, procurando analisar as causas da necessidade deste direito, bem como as possíveis consequências da falta de descanso dos trabalhadores. Estudamos, ainda, como o direito à desconexão é aplicado em outros países próximo de Portugal, como Espanha, França, Itália e Alemanha. E posteriormente, centrar-nos, na origem legal bem como a evolução deste no ordenamento jurídico português. Abordamos ainda a Lei n° 83/2021, 6 de dezembro que introduziu o dever de abstenção do contacto por parte do empregador.

2. Tempos de trabalho e não trabalho e a Hiper conexão da sociedade

Nos primórdios, as jornadas de trabalho eram praticamente intermináveis – de 16 ou 18 horas diárias – no entanto, progressivamente, as jornadas de trabalho viram o seu tempo reduzido.

Em 1919, na primeira convenção da Organização Internacional do trabalho (OIT), limitava-se o tempo de trabalho a oito horas diárias e quarenta horas semanais, que Portugal ratificou em 1928. No entanto, apenas em 1934, com o Decreto-Lei n° 24 402, 24 de Agosto, foram criadas condições que asseguravam o cumprimento das normas de duração do trabalho.

A delimitação do tempo de trabalho, permite uma distinção entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores, para além de ter como objetivo a saúde destes.

O art. 59° da CRP, no seu n° 2, prevê limitação dos tempos de trabalho (al. b)), de modo a permitir conciliar a vida familiar e profissional (n° 1, al. b) do mesmo artigo) e assegurar o direito ao repouso e a férias periódicas (n° 1, al. d) da mesma normal).

Podemos, então, considerar que a limitação dos tempos de trabalho e não trabalho, é uma forma de assegurar alguns direitos dos trabalhadores.

Mas o que é considerado tempos de trabalho e período de descanso?

Segundo o art. 197°, n° 1 do CT (Código de trabalho), o tempo de trabalho divide-se em tempos efetivos de trabalho e períodos de interrupções e intervalos, elencados no n° 2 da mesma norma,

ou seja, quer interrupções previstas na contratação coletiva (al. a)), quer por motivos técnicos como, limpeza ou manutenção do equipamento (al. c)) ou intervalo para refeições, em que o trabalhador se mantém no seu local de trabalho ou próximo, para, em caso de necessidade, prestar o seu trabalho (al. d)).

Sendo que o artigo seguinte determina que o tempo de trabalho a prestar pelo trabalhador é medido por número de horas diárias e semanais, sendo que o horário de trabalho estabelece o período normal de trabalho diário e semanal (Cfr. Art. 200º CT). De referir, ainda, que o art. 203º CT estabelece que o período, máximo, normal de trabalho é de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

O art. 199º estabelece que o período de descanso são os tempos em que não sejam trabalho. Deste modo, preceitua o art. 214º que as jornadas de trabalho diárias devem ser separadas por um período de descanso mínimo de 11 horas. Preceitua, ainda, o art. 232º, nº 1 que o trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal.

Portanto, no modelo tradicional de trabalho, o direito à desconexão existe assim que o trabalhador deixa o local de trabalho, uma vez que, fora deste, não pode realizar a sua tarefa. Mas, com as novas formas de prestar trabalho, e com o aumento do teletrabalho ano após ano, o trabalho está a distância de um clique, tornando-se difícil dissociar o tempo de trabalho do tempo de descanso. Apesar de terminar o horário de trabalho, estando o trabalhador conectado ao telemóvel ou computador, muitas vezes, fornecidos pelo próprio empregador, o primeiro poderá sentir que deve responder a chamadas, *e-mails* ou mensagens profissionais. Esta necessidade de resposta dever-se-á à convicção de que será penalizado caso não o faça, podendo ser visto, não só pelo empregador, como pelos seus colegas, como desinteressado e sem vontade de trabalhar, considerando que, em última instância, será despedido.

No admirável novo mundo do trabalho, as jornadas laborais tornam-se mais flexíveis, levando a problemas com a limitação do horário, visto que muitas empresas avaliam os trabalhadores pelo resultado que mostram e não pelo trabalho que efetuam.

A disponibilidade permanente, em que as empresas esperam que o trabalhador esteja sempre contactado, origina situações de *stress*, ansiedade, diminuição de produtividade, mais cansaço, aumento de acidentes de trabalho, pessoais e, no limite, casos de *burnout* e outras doenças

(Carmo Sousa Machado & João Galamba de Oliveira, 2021, pp. 758-759). Portanto a ideia de “*anytime-anyplace*”, não se pode transformar num “*always and everywhere*” (Moreira, O direito à desconexão dos trabalhadores, 2017, p. 10).

A propósito da constante conexão escreveu, em 2003, Jorge Luiz Souto Maior “*Façamos uma reflexão sobre a nossa postura diante do trabalho. Temos sido escravos do trabalho? Quase não respiramos sem o nosso computador? Ele – o computador – está para nós como aquela bombinha está para o asmático? Trabalhamos dia e noite, para colocar o trabalho em dia? Estamos pressionados pelos “impessoais” relatórios de atividade, que, mensalmente, mostram publicamente o que somos no trabalho, sob o prisma estatístico? E, finalmente, estamos viciados em debater questões nas famosas listas de discussão via internet?*” (Maior, 2003, p. 312). O autor concluía que se a resposta for positiva a três destas questões, o sinal de alerta deverá ser ligado, caso a resposta for positiva a cinco questões, estaria na hora de aplicar, concretamente, a desconexão do trabalho.

A verdade é que volvidos 20 anos, tudo piorou. O computador foi praticamente substituído pelo *smartphone*, o telemóvel inteligente, onde é possível fazer tudo e mais alguma coisa, para além, claro, das chamadas. É quase como se o trabalho andasse no nosso bolso, na nossa mesinha de cabeceira, está sempre colado a nós. As empresas oferecem telemóveis aos colaboradores para que estes estejam constantemente conectados. Então, como poderá o trabalhador ousar desconectar-se, se a própria empresa o inventiva a manter conectado? Trata-se do “*fear of missing out*” e o “*fear of being fired*”, ou seja, têm medo de que, ao desconectar-se, sejam esquecidos, no caso de existir uma promoção, não serão promovidos por estarem constantemente desconectados, e que ao fazerem o empregador olhe para eles como descartáveis e por isso, sejam despedidos. Por isso, desconectar-se será um luxo que o trabalhador não pode ter.

Deste modo, deverá entender-se o direito à desconexão, é o direito ao descanso na era digital. Trata-se da própria evolução do direito ao descanso, face às novas formas de prestar trabalho.

3. A saúde no trabalho

Com a evolução do trabalho e o aparecimento das novas formas de prestar trabalho, em particular, o trabalho nas plataformas digitais, a saúde dos trabalhadores tem sido constantemente desafiada. Se por um lado, este mundo novo do trabalho, cria imensos empregos. Por outro, reina a precariedade e a falta de proteção social, o que dificulta o acesso a programas

de saúde por parte dos trabalhadores. Portanto, é necessário criar soluções no que respeita à saúde e segurança no trabalho.

De realçar que o trabalho é, praticamente, a única forma de sobrevivência das pessoas. Como refere o Pedro Morgado “*torna-se difícil compreender se é o trabalho que faz bem à saúde ou se é o dinheiro que ele proporciona que tem esse efeito*” (Morgado, 2017, p. 131).

Portanto, denotamos que o trabalho representa grande parte da vida das pessoas e influencia o dia-a-dia da sociedade.

Sendo certo que a automatização e digitalização de alguns processos de trabalho diminui a existência de ambientes perigosos e, consecutivamente, diminui o número de acidentes de trabalho. Este novo mundo do trabalho, pode trazer outros riscos associados, em particular, no que respeita à saúde mental. Atualmente, alguns problemas mentais enfrentados pelos trabalhadores assemelham-se aos de natureza física do século XIX, aquando da revolução industrial (Moreira, 2021, p. 157).

No passado, os principais problemas dos trabalhadores relativamente à saúde, centrava-se na saúde física, nas más condições de trabalho existência. Atualmente, esses problemas estão praticamente ultrapassados e deverá centrar-se na saúde mental, uma vez que os riscos psicossociais existentes aumentam o risco de problemas relacionados com a ansiedade e depressão.

Segundo a Ordem dos Psicólogos Portugueses existem quatro tipo de riscos psicossociais com impacto significativo na saúde mental e física dos trabalhadores (Portugueses, Ordem dos Psicólogos, 2021, p. 7):

- Riscos relacionados com tarefas laborais – falta de autonomia e controlo sobre as tarefas e sobre a organização do trabalho; carga de trabalho superior àquilo que o trabalhador é capaz;
- Riscos relacionados com a organização do trabalho – horários de trabalho longos (mais de 8 horas de trabalho); falta de pausas para descanso;
- Riscos relacionados com a estrutura da organização – conflitos e má relação entre pares; falta de possibilidades para progredir na carreira; má comunicação interna;

- Outros: incerteza sobre o posto de trabalho; falta de apoio dos colegas; assédio laboral; dificuldade em conciliar a vida profissional com a vida familiar e pessoal.

Os trabalhadores das plataformas digitais são remunerados por cada microtarefa que realizam, por isso, quanto mais tarefas realizam, mais ganham. Sendo esta remuneração muito precária, alimenta-se a ideia de “*trabalhar mais para ganhar mais*” (Moreira, 2021, p. 159), contribuindo para que os trabalhadores trabalhem mais horas do que o que deviam, aumentando os riscos de problemas físicos e mentais, em especial, aumenta o risco de exaustão. Origina, também, que o trabalhador ignore a sua saúde e segurança, como se não tivessem direito a ficar doente (Moreira, 2021, p. 159).

A precariedade da retribuição e a possibilidade de serem eliminados da plataforma por inatividade, leva a que os trabalhadores ignorem o seu período de descanso, estando constantemente conectados à plataforma.

Ao não respeitar os seus períodos de descanso, o risco de acidentes no trabalho aumenta. A título de exemplo, um trabalhador de serviços de entregas, em plataforma, pode sentir necessidade de trabalhar mais horas do que o devido, para aumentar a sua remuneração ou efetuar mais viagens para ter acesso a alguns bónus oferecidos pela plataforma. Esta situação aumenta o risco de acidentes porque os trabalhadores não param para descansar e podem infringir algumas regras de trânsito para diminuir o percurso das entregas e, com isto, poder passar mais rapidamente para outra entrega.

Estas situações podem originar o chamado *tecnostress*, o stresse da tecnologia, agravado, pelas dificuldades em se adaptar à tecnologia e à falta de formação sobre como utilizar os programas necessário para o trabalho.

No que concerne ao trabalho online, muitas vezes é realizado no domicílio do teletrabalhador, compreendendo vários riscos, devido, essencialmente, a dois fatores:

1. Espacial – o trabalho é efetuado fora da empresa, logo o empregador não consegue antecipar os riscos nem verificar se o teletrabalhador cumpre as regras;
2. Instrumental – a prestação laboral é realizada através da TIC, criando riscos que são difíceis de identificar uma vez que o trabalhador se encontra fora da empresa, muitas vezes, no seu domicílio.

Para além destes dois fatores, o isolamento também coloca em causa a saúde mental dos trabalhadores, uma vez que, a comunicação quer entre colegas, quer entre clientes, efetua-se através das TIC's, o que torna as relações robotizadas e pouco humanizadas. Esse isolamento também pode fazer com que os trabalhadores sintam que estão a ser deixados de lado e que não estão a ser “visíveis socialmente” (Leka, 2021, p. 3).

De modo a combater o isolamento dos teletrabalhadores, o legislador português criou normas que incentivem as comunicações entre trabalhadores e entre estes e o empregador, através de contactos regulares, previsto no art. 169º-B, nº 1, al. c) CT.

O controlo dos trabalhadores também é um dos problemas do trabalho *online*. Como vimos, o controlo está cada vez mais intenso, isto é, os empregadores controlam muito mais o trabalhador e através de mecanismos que podem colocar em causa a privacidade dos mesmos. Esta situação deve-se ao facto de os empregadores sentirem que não consegue monitorizar a produtividade do trabalhador à distância. No entanto, esse excesso de supervisão não verifica a produtividade dos trabalhadores, mas sim, o tempo em que este se encontra conectado ao trabalho e às plataformas de trabalho. Podemos dizer que a produtividade não está relacionada com o tempo que passam conectados às TIC's para trabalhar.

Um problema que afeta Portugal e toda a Europa é o envelhecimento da população. Com as pessoas em idade ativa a envelhecer é necessário adaptar o mundo do trabalho e minimizar os riscos (Comissão Europeia, 2021, p. 6).

As boas práticas de segurança e saúde no trabalho tornam as empresas mais sustentáveis e produtivas (Comissão Europeia, 2021, p. 2), pelo que, o Estado e os empregadores, deveriam apostar em medidas para melhorar a saúde e segurança dos trabalhadores.

Assim devem ser adotadas medidas que incentivem a prevenção de doenças, incentivam a formação de trabalhadores para que estes saibam como ajudar os colegas em momentos de ansiedade ou ataques de pânico. Para além disso, o legislador deverá adaptar as medidas de saúde e segurança do trabalhador, aplicadas ao regime de trabalho tradicional à digitalização, o que poderá ser um desafio.

Face a todos estes problemas que resultam da hiper conexão, começou-se a discutir a necessidade de desconexão dos trabalhadores.

4. A origem legal do direito à desconexão

O direito à desconexão é criado em França, em 2016, no seguimento de estudos sobre o impacto da TIC no país. Contudo, desde 2014, quando as federações francesas de consultoria, engenharia e empresas informáticas tomaram medidas para desligar os aparelhos eletrónicos que permitissem comunicações à distância.

Assim sendo, surge a *Loi* nº 2016-1088, estabelecendo que empresas com mais de 50 trabalhadores tinham de incluir direito à desconexão nas negociações anuais. Caso as negociações frustrassem, o empregador teria de criar um código de conduta sobre a desconexão dos trabalhadores. Ainda assim, não existia qualquer tipo de sanção, caso tal não acontecesse. Com esta inovação no direito francês, outros países seguiram o exemplo.

Em Itália, através da Legge nº 81/2017 sobre o “*smart working*”, determinou-se que as partes tinham de criar medidas que permitissem ao trabalhador desconectar-se. O *smart work* é definido como trabalho sem restrições relativamente às horas ou local de trabalho. Portanto, tanto pode ser efetuado em casa ou noutra local. No fundo, estamos perante o teletrabalho. Deve existir um acordo entre empregador e trabalhador sobre as condições do “*smart working*”, onde deverá constar disposições sobre as folgas e medidas para efetivar a desconexão. Neste caso, a desconexão aplicar-se-á apenas aos trabalhadores que estejam em teletrabalho.

Em Espanha, com Lei Orgânica 3, em 2018, introduziu-se um conjunto de direito relativamente à era digital. O artigo 88 determina que os trabalhadores devem ter direito à desconexão de modo a garantir o respeito pelos seus períodos de descanso, mas, sem qualquer tipo de sanção para o incumprimento.

Em 2020, o Real Decreto-Ley 28/2020, prevê que as pessoas que trabalham online, em teletrabalho, têm direito à desconexão digital nos termos do Artigo 88 da Ley Orgânica mencionada. Portanto, não existiu propriamente uma evolução sobre o tema.

De referir que em 2017, empresas espanholas, como por exemplo, a Axa, decidiu que os trabalhadores não tinham obrigatoriedade de responder a *e-mails* e mensagens profissionais (Moreira, 2021, p. 120).

Na Bélgica, a lei para o fornecimento do crescimento económico e coesão social de 26 de maio de 2018, prevê que os empregadores que tenham mais de 50 funcionários discutissem a desconexão e o uso das ferramentas digitais com a comissão de trabalhadores de segurança e saúde no local de trabalho. Neste caso, os trabalhadores não têm direito à desconexão concretamente, mas sim, a discutir essa desconexão com os empregadores. Após consulta da comissão, o empregador poderá adotar medidas para a desconexão dos seus trabalhadores, mas não é obrigado.

A Alemanha optou pela autorregulação. A empresa *Volkswagen* suspende a conectividade dos dispositivos eletrónicos a partir das 18h15 até as 7h do dia seguinte. Por seu turno, a *Mercedes-Benz* implementou uma ferramenta que impede os seus trabalhadores de receberem *e-mails* durante as férias (Carmo Sousa Machado & João Galamba de Oliveira, 2021, p. 763).

Assim, o Ministério do Trabalho alemão e as Confederações das Associações de Empregadores alemães e dos Sindicatos Alemães, criaram regulamentos com base nas necessidades de cada uma das indústrias.

Podemos dizer que estes países foram os precursores do Direito à desconexão na Europa e no mundo. A partir de 2020, principalmente, com a pandemia COVID-19, os países ficaram sensibilizados para o tema e cada vez mais têm implementado medidas para a desconexão dos trabalhadores.

5. O direito a desligar na União Europeia

A União Europeia tem estado atenta aos desenvolvimentos legislativos referentes à matéria de vários países, tendo, também, tido a sua própria evolução no que concerne ao Direito Comunitário.

Em 2018, o Tribunal de Justiça da União Europeia considerou que o tempo que os trabalhadores estavam em casa a responder a chamadas profissionais deveria ser considerado tempo de trabalho (Matzak, 2018).

Num estudo da Eurofound sobre trabalho a partir de casa, em abril de 2020, a propósito da COVID-19, 27% dos inquiridos admitiram que tinham efetuado trabalho nos seus períodos de descanso de modo a “*satisfazer as exigências do trabalho*” (Llave, 2020).

Concluíram que 37% dos trabalhadores começaram a trabalhar a partir de casa, sendo, que, segundo a Eurostat se estima que, em 2017, esse número era de apenas 5%.

Assim, seria necessário criar um direito à desconexão, uma vez que, o número de teletrabalhadores continuaria alto mesmo após a pandemia.

Em janeiro de 2021, o Parlamento Europeu enviou à Comissão uma proposta de Diretiva, em que determinava que os Estados-Membros deveriam implementar medidas que efetivassem o direito a desligar (art. 4º da proposta) e que deveriam dispor de soluções práticas que permitisse a desconexão dos trabalhadores, como por exemplo, sistemas para medir os tempos de trabalho, ferramentas que impedissem a conexão dos trabalhadores após o período laboral. Ou seja, o Parlamento desejava que mais do que simples medidas legislativas, que os Países pudessem criar medidas práticas que tornassem real a desconexão do trabalhador.

Até ao momento, a Comissão ainda não sabe como legislar a desconexão digital, muito devido ao facto de muitos países estarem a discutir o tema no seu ordenamento jurídico.

6. A evolução do direito à desconexão em Portugal e Lei nº 83/2021, 6 de setembro

Inspirado pelas diversas iniciativas dos outros países, em Portugal, desde 2017 que se tentava legislar a desconexão profissional.

O Bloco de Esquerda propôs que se aditasse três números ao art. 199º CT, onde previam a desconexão profissional como períodos de não utilização de tecnologias e que sua violação seria considerada assédio.

Os Verdes consideraram que a desconexão deveria ser considerada uma contraordenação muito grave, aditando um novo número ao art. 199º CT.

O Projeto de Lei do Partido Socialista era em muito similar ao direito à desconexão implementado em França, onde exigia que este direito deveria ser negociado em sede de negociação coletiva,

sendo que o Projeto previa que em caso de falha nas negociações, devia-se negociar diretamente com os trabalhadores, ao contrário da Lei Francesa, que estabelecia a implementação de um código de conduta, caso as negociações falhassem.

Ao longo dos anos vários outros Projetos de Lei ou Propostas de Resolução foram apresentadas pelos diferentes partidos, seja esquerda ou direita. Sendo que, no final de 2021, com a Lei nº 83/2021, 6 de dezembro, foi criado o dever de abstenção de contacto por parte do empregador, com o aditamento ao Código do Trabalho do art. 199º-A. O nº 1 dispõe que o empregador deve abster-se de contactar os trabalhadores durante os períodos de descanso, salvo situações de força maior. Salvaguardando no nº 2 que o trabalhador não pode ser prejudicado por exercer o direito ao descanso. Por último, o nº 3 estabelece que a violação deste dever é considerada uma contraordenação grave.

Esta implementação é de saudar, salvaguardando-se de que poderá não surtir o efeito pretendido, uma vez que, apesar de colocar o dever do empregador, e, como consequência dos superiores hierárquicos, de se absterem-se de contactar o trabalhador, no entanto nada impede que os próprios colegas, o façam. Assim sendo, podem sentir necessidade de permanecer contactados para mostrar aos colegas que trabalham e que se interessam.

De notar, ainda que, apesar de não estar previsto no artigo que a violação deste dever não seja assédio moral, pensamos que, a prática reiterada e prolongada no tempo, pode e deve ser considerada como assédio moral, nos termos do art. 29º CT.

Deste modo, podemos afirmar que falta praticidade à norma. É necessário implementar medidas concretas que permitam a efetiva desconexão do trabalhador, deixando o plano teórico e passando para o prático.

7. Soluções para a desconexão do trabalhador

Como afirmarmos é necessário que se tome medidas concretas, que permitem a verdadeira desconexão do trabalhador.

Não podemos ignorar as iniciativas legislativas dos países relativamente à desconexão, mas será suficiente? Será o bastante legislar a desconexão como um direito dos trabalhadores ou como um dever de abstenção do contacto do empregador? Não nós parece. Considerando a cultura de

trabalho de Portugal e, mesmo, da Europa, é necessário criar soluções práticas para que se efetive o direito à desconexão.

Assim, apresentamos um conjunto de soluções para que a desconexão se torne uma realidade.

O Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho sugere que se criem mecanismos de prevenção do prolongamento da jornada laboral (Moreira, 2022, p. 180), como por exemplo, os mecanismos criados pela empresa *Volkswagen* e pela *Mercedes-Benz*, como a destruição de *e-mails* enviados fora do horário de trabalho. Ou como a criação de uma ferramenta que após um número de vezes conectados fora ou para além do horário de trabalho envia notificações aos trabalhadores para que estes se deixam de conectar.

Tal como Ângela Afonso refere “*ainda somos um país em que são aceitáveis as pausas para café, para fumar e conversar ou até a utilização da Internet e redes sociais para fins não profissionais, durante o horário de trabalho*” (Sara Calado & Filipa Ambrósio de Sousa, 2021), ao contrário do que acontece em outros países da Europa, pelo que, é necessário mudar essa cultura. Deste modo, deve-se apostar na formação dos trabalhadores e empregadores sobre a desconexão e a necessidade de desligar.

8. Considerações finais

Chegados a este ponto, estamos aptos a retirar algumas conclusões.

Em primeiro lugar, podemos afirmar que o direito ao descanso sempre foi um tema importante nas políticas laborais. No entanto, com a evolução do trabalho e o surgimento de novas formas de prestar trabalho, esse descanso pode estar em risco.

A hiper conexão da sociedade é um dos maiores problemas que enfrentamos enquanto sociedade. As novas gerações vivem no digital e cada vez mais a comunidade digital está presente no dia-a-dia. No trabalho não é exceção.

Os trabalhadores têm possibilidade de, ao longo do dia, irem respondendo a *e-mails* de superiores ou de clientes, mesmo que seja à noite ou ao fim de semana, por isso, é comum não se conseguirem desligar do trabalho.

Deste modo, o direito à desconexão aparece como a necessidade de os trabalhadores efetivamente descansarem do trabalho, de que se desconectam do seu trabalho, que desliguem e possam, enfim, viver.

Em 2016, o direito à desconexão foi consagrado na legislação francesa, depois de uma série de estudos sobre os efeitos das TICS. Vários outros países, como Espanha, Bélgica, Itália e Alemanha, seguiram o exemplo de França e criaram legislação sobre o tema.

Portugal não foi diferente e desde 2017 foram surgindo diversos Projetos de Lei ou Proposta de Resolução para implementar o direito a desligar no país, mas, nenhum avançou. Apenas em 2021, com a Lei nº 83/2021, 6 de dezembro foi criado o “dever de abstenção de contacto por parte do empregador”, com a adição do art. 199º-A ao Código de Trabalho. Pode-se afirmar que é uma das melhores formas de legislar a desconexão, mas não é suficiente, uma vez que a cultura trabalhista no país, leva a que os próprios colegas incentivem o trabalho fora do horário de trabalho, mesmo que os empregadores se abstenham de contactar o trabalhador.

Em suma, a desconexão nada mais é do que o direito ao descanso, já existente, mas, face, à facilidade de trabalhar no período de descanso, é necessário criar medidas práticas e efetivas para que não seja possível trabalhar nesses períodos, caso contrário, estamos a colocar em risco a saúde dos indivíduos.

9.Referências

- Carmo Sousa Machado & João Galamba de Oliveira. (2021). Direito à desconexão - como evitar a intrusão e a exaustão? *Revista Internacional do Direito do Trabalho, ano I, Nº 1*, pp. 743-770.
- Comissão Europeia. (2021). *Quadro Estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027*.
- Leka, S. (2021). *O futuro do trabalho num ambiente virtual e a saúde e segurança no trabalho*.
- Llave, O. V. (9 de junho de 2020). Covid-19 unleashed the potential for telework - How are workers coping? (Eurofound, Ed.) Obtido de <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping>

- Maior, J. L. (2003). Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n° 23*, pp. 296-313.
- Matzak, 66 (Tribunal de Justiça da União Europeia 21 de fevereiro de 2018).
- Moreira, T. C. (2017). O direito à desconexão dos trabalhadores. Em A. d. Laborais, *Revista Questões Laborais, n° 49* (pp. 7-28). Almedina.
- Moreira, T. C. (2021). *O Direito do Trabalho na Era Digital*. Coimbra: Almedina.
- Moreira, T. C. (2022). Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021.
- Morgado, P. (2017). Impacto do trabalho na saúde mental - uma perspetiva do século XXI. Em M. M. Roxo, *Trabalho sem fronteiras? O papel da regulação* (pp. 129-140).
- Portugueses, Ordem dos Psicólogos. (2021). *Contributo Científico OPP para o Livro Verde do Futuro do Trabalho*. Obtido de https://recursos.ordemdospsicologos.pt/files/artigos/livro_verde_do_futuro_do_trabalho.pdf
- Sara Calado & Filipa Ambrósio de Sousa. (2021). "*Direito a desligar*": Lei é suficiente, mas é preciso cumpri-la. Obtido de Pessoas by Eco: <https://eco.sapo.pt/especiais/direito-a-desligar/>



Artigo recebido: 23.02.2023

Artigo publicado em: 10.07.2023