



CÉLIA CORREIA FRANÇA

Jurista da Ordem dos Contabilistas
Certificados
comunicacao@occ.pt

O teletrabalho e o “direito a desligar”

A imposição do teletrabalho como obrigatório, devido à pandemia por Covid-19, veio mostrar uma outra realidade a nível laboral. É possível sermos tão produtivos estando em casa ou noutra lugar, como se estivéssemos a trabalhar nas instalações da entidade empregadora. Definitivamente, o teletrabalho veio para ficar. Contudo, o teletrabalho só é possível para alguns tipos de atividades e nem todos os colaboradores têm as mesmas condições em casa para efetuar a sua prestação de trabalho por essa via.

O teletrabalho já está consagrado na legislação laboral há muitos anos [vide artigos 165.º a 171.º e 218.º, n.º 1, al. c), todos do Código do Trabalho], mas nunca antes os portugueses e até o mundo o tinham vivido como aconteceu desde março de 2020 até à atualidade e se aperceberam das suas vantagens e desvantagens. Sendo certo que foi uma das medidas mais essenciais para mitigar os efeitos da propagação do vírus, pois muitos trabalhadores puderam proteger-se e continuar a exercer as suas funções em segurança sem perda de produtividade e de rendimentos.

E evitou-se uma grande circulação de pessoas nas ruas, que se deslocavam para o seu habitual local de trabalho e conviviam com outras pessoas nessas mesmas instalações. Com o passar do tempo, começámos a perceber alguns aspetos negativos do teletrabalho. A principal desvantagem que se tem verificado, sendo o tema que me proponho a abordar, é o “direito a desligar” e a podermos usufruir de privacidade, de descanso, de tempo de qualidade com a família, de efetuarmos atividades não laborais sem estar constantemente conectados, seja por telefone, email, reuniões fora de horas, redes sociais, plataformas digitais, etc., que como seres humanos nos deixam assoberbados, principalmente quando os contactos são constantes e a toda a hora, acabando por prejudicar os níveis de concentração no trabalho que se está a executar.

O digital é, sem dúvida, facilitador na maioria das situações, mas, quando erradamente usado ou usado em excesso, tem um efeito adverso, pois pode ultrapassar o nível do suportável pelo ser humano que não se consegue desligar e pode colocar em causa a sua estabilidade física e mental, levando mesmo a situações de “burnout”.

O facto de não se “desligar” e de não existir uma separação entre a vida laboral e familiar leva-nos a problemas de conciliação entre essas duas realidades e, obviamente, a uma instabilidade social, pois são dois pilares da vida humana que devem ser harmonizados e o nosso Código de Trabalho privilegia essa compatibilização.

Ao longo deste último ano, o legislador veio aperfeiçoar o teletrabalho imposto, através de inúmeras

regulamentações aos estados de emergência, devido à pandemia, referindo que “o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, sem redução de retribuição, nos termos previstos no Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva aplicável, nomeadamente no que se refere a limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional, mantendo ainda o direito a receber o subsídio de refeição que já lhe fosse devido.” No “direito a desligar” o que se verifica é a dificuldade de haver fiscalização pelas entidades competentes quanto ao cumprimento do período normal de trabalho, ou seja, o horário praticado nas instalações da entidade empregadora é facilmente verificável, pelo controlo do “relógio de ponto”, enquanto no teletrabalho esse controlo é mais difícil (apesar de continuar a haver a obrigatoriedade de registo), podendo a qualquer hora o trabalhador ser convocado mesmo em horário de descanso para executar determinada tarefa. Ora, tudo quanto seja fora do período normal de trabalho obedece às regras do trabalho suplementar, mesmo que se esteja em teletrabalho, salvo se o contrato entre o trabalhador e a entidade empregadora prever a isenção do horário de trabalho, mas, até neste último caso, tem o direito ao descanso. E mesmo que o trabalhador seja um prestador de serviços, tem o seu direito ao descanso, que devia ser respeitado pelos seus clientes.

Um trabalhador e um patrão que não “desliguem” da sua atividade laboral colocam seriamente em causa as condições de trabalho do ponto de vista físico e psíquico, pois todo o ser humano precisa de desligar, até porque após o descanso se tornam muito mais produtivos. O descanso é essencial para a felicidade do ser humano e para o seu equilíbrio físico e mental, daí o legislador ter consagrado o direito a férias (artigo 237.º e seg. do CT). Recentemente, pela Lei n.º 7/2021, de 26/02, foi obtida uma grande vitória para os contabilistas certificados e para os contribuintes em geral, com o direito às “férias fiscais” no mês de agosto, em que podem gozar o seu descanso e “desligar” do trabalho sem estarem com a preocupação, nomeadamente, de ter que submeter declarações fiscais nesse período, entre outras obrigações. O legislador balizou o horário no qual pode ser efetuado um controlo da atividade laboral por parte da entidade empregadora, nomeadamente é referido no artigo 170.º, n.º 2, do CT que poderá ser objeto de controlo entre as 9 horas e as 19 horas, mas tem havido discussões públicas no sentido de mesmo nesse horário esse controlo poder ser uma invasão da privacidade do trabalhador na medida em que esse controlo é feito na casa do trabalhador.

“

O digital é, sem dúvida, facilitador na maioria das situações, mas, quando erradamente usado ou usado em excesso, tem um efeito adverso

”

Na minha opinião, deverá haver sempre bom senso, oportunidade e proporcionalidade nesse controlo, pois não será admissível uma devassa da vida privada do trabalhador e da sua família e também não será razoável não haver qualquer controlo desse colaborador.

Não será de todo admissível, na sociedade de hoje em dia, podendo mesmo ser gravemente sancionada a entidade empregadora que desrespeitar os limites de horário de trabalho impostos quer no contrato individual de trabalho que celebrou com o trabalhador quer por convenções coletivas aplicáveis ou mesmo os limites de horário de trabalho previstos na legislação laboral. A União Europeia veio também abordar a necessidade de os estados-membros adotarem uma política comum em relação ao teletrabalho e ao direito a desligar, pois a era digital tem levantado muitas questões ao nível da privacidade. Sendo certo que o digital veio facilitar os meios de comunicação, mas como em tudo, tem que haver limites no seu uso. Nesta nova era, os “nómadas digitais” são cada vez mais uma realidade, compatibilizando o bem-estar do trabalhador com a sua produtividade. Nota-se uma tendência de os trabalhadores trabalharem não só a partir de casa, mas de outros lugares longínquos das instalações da entidade empregadora.

Em conclusão, o teletrabalho, num sistema híbrido, parece-me o mais ideal, de toda a maneira deverá ser feito o acordo escrito entre as partes, com os limites do período normal de trabalho e o direito ao descanso. Afinal de contas, é possível equilibrar vida pessoal e vida profissional, preservando a felicidade do ser humano.