

# ACT já detectou empresas a violar norma do direito a desligar

O problema da disponibilidade e conectividade permanente dos trabalhadores ganhou expressão com a pandemia e com o teletrabalho, levando o Governo a introduzir na lei uma norma para tentar limitar

esta tendência. Passados dois anos desde a entrada em vigor do dever de abstenção de contacto, a Autoridade para as Condições do Trabalho garante que já detectou situações de violação da lei **Destaque**, 4/5

# ACT já detectou situações de incumprimento da norma do direito a desligar

Autoridade para as Condições do Trabalho não quantifica as situações detectadas desde que a lei entrou em vigor, a 1 de Janeiro de 2022. Sindicatos dizem que trabalhadores têm receio de denunciar. Empresas respondem com auto-regulação

Raquel Martins

O problema da disponibilidade e conectividade permanente dos trabalhadores ganhou expressão com a pandemia e com o aumento do teletrabalho, levando o Governo a introduzir na lei uma norma para tentar limitar esta tendência. Passados dois anos desde a entrada em vigor do dever de abstenção de contacto, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) garante que já detectou situações de violação da lei.

Sem quantificar o número de casos, a inspecção garante que foram recolhidos “elementos de prova em situações de incumprimento do dever de abstenção de contacto” e “adoptados os adequados procedimentos inspectivos”.

A ACT não esclarece se os problemas identificados resultam da actividade inspectiva normal ou de denúncias por parte de trabalhadores e, neste último caso, a autoridade afirma não dispor de dados com esse nível de desagregação. Sindicatos ouvidos pelo PÚBLICO dão conta de que a ligação e disponibilidade permanente é uma realidade em alguns sectores ou empresas, mas isso raramente dá lugar a denúncias formais e, em alguns casos, o pro-

blema acaba por ser resolvido internamente.

Nuno Matos, dirigente do Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira (Sintaf), dá conta de vários relatos de trabalhadores do sector bancário que recebem mensagens fora de horas ou são confrontados com a exigência de resposta imediata a *emails*. “Atribui-se um portátil ao trabalhador e espera-se que esteja permanentemente disponível”, exemplifica.

Ao Mais Sindicato também chegam reclamações de trabalhadores da banca, dando conta de telefonemas e mensagens enviadas pelas chefias quando os trabalhadores já estão no seu período de descanso ou durante o fim-de-semana.

“Se isso se concretiza em queixas formais já é outra coisa. Os trabalhadores têm receio de se expor e de pôr em risco o seu posto de trabalho”, relata ao PÚBLICO o presidente do Mais, António Fonseca.

Também Nuno Matos relata o caso recente de uma trabalhadora que estava em situação de *burnout* e, em vez de avançar com uma queixa formal, optou por rescindir o contrato.

Filipa Costa, presidente do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (Cesp), alerta que a pressão para

a disponibilidade permanente intensificou-se durante a pandemia, mas, em algumas áreas, continua a perpetuar-se.

Na grande distribuição, exemplifica, os trabalhadores têm relatado mudanças de horários e de dias de folga através dos grupos de WhatsApp. As mensagens são enviadas à noite e há situações em que os trabalhadores se apresentam ao serviço e são confrontados com alterações.

Os advogados contactados pelo PÚBLICO desconhecem denúncias formais ou processos em tribunal resultantes da violação da norma. E Pedro Antunes, sócio do escritório de advogados CCA, nota que as denúncias de que tem tomado conhecimento “foram resolvidas internamente” pelas empresas.

“Ou seja, levaram a uma acção dos recursos humanos em pôr em prática determinada política interna, definindo e regulamentando que contactos podem existir regularmente e em que situações poderão os trabalhadores ser chamados a responder de forma imediata”, sublinha.

## Trabalho “encapotado”

Portugal acabou por encontrar uma solução diferente da dos restantes países europeus que anteriormente



**Ao consagrar este dever de abstenção, está-se a consagrar o direito de o trabalhador desligar do seu trabalho para se dedicar à vida pessoal sem culpa**

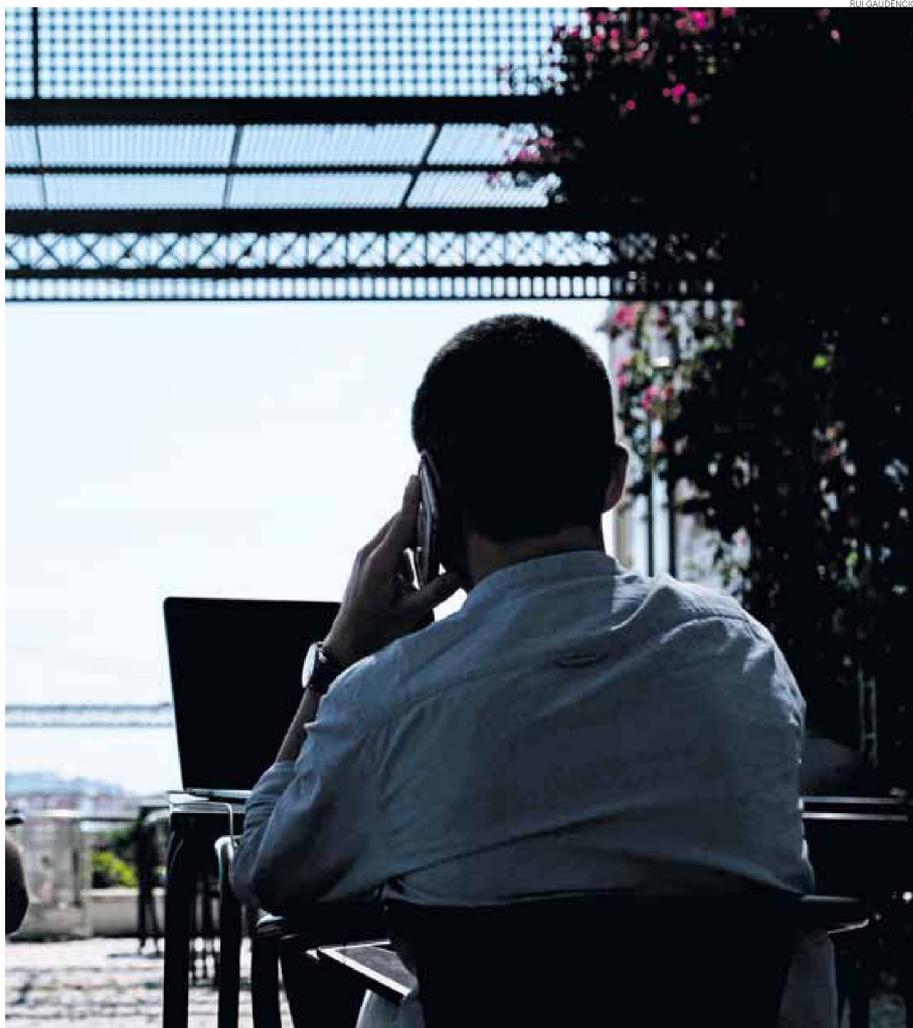
**Madalena Caldeira**  
Advogada na Gómez-Acebo Pombro

já tinham legislado sobre o tema. Em vez de falar em direito a desligar, o artigo 199.º-A do Código do Trabalho coloca o ónus do lado do empregador, impondo-lhe o dever de abstenção de contacto no período de descanso do trabalhador, salvo situações de força maior, e considerando que a violação da norma constitui uma contra-ordenação grave.

“Do ponto de vista prático, não houve uma revolução na forma como se trabalha em Portugal”, começa por dizer Pedro da Quitéria Faria, advogado da Antas da Cunha Ecija, mas “os empregadores tiveram a percepção do espírito da norma e adequaram-no às suas práticas”.

Visão semelhante tem Madalena Caldeira, advogada na Gómez-Acebo Pombro. Nas empresas com as quais trabalha foram criados regulamentos internos com a definição do que é ou não é permitido, assim como informações nos *emails* e noutros canais de contacto, indicando o que é esperado do trabalhador.

A norma, destacou em declara-



ções ao PÚBLICO, tem duas dimensões”: “Uma imediata ao nível da organização do trabalho e dos tempos de trabalho e que visa impedir a realização pelos trabalhadores do trabalho suplementar encapotado; e um segundo nível, que é a conciliação.”

“Ao consagrar este dever de abstenção está-se a consagrar o direito de o trabalhador desligar do seu trabalho para se dedicar à vida pessoal sem culpa”, acrescenta.

João Leal Amado, professor de Direito na Universidade de Coimbra, considera que a lei “dá o sinal correcto”, mas alerta que “não é fácil mudar culturas e estabelecer deveres de não-conexão quando estamos numa sociedade hiperconectada”.

### Resposta é auto-regulação

Do lado dos empregadores, a auto-regulação e a sensibilização interna têm sido as respostas mais comuns a esta nova obrigação legal. É isso que indicam as respostas de várias empresas contactadas pelo PÚBLICO.

No sector das comunicações, a Nos destaca o papel das lideranças na adopção destas práticas e implementou várias iniciativas para “assegurar a desconexão para recuperação mental e emocional”, nomeadamente acções de formação das chefias e de sensibilização dos trabalhadores, assim como ferramentas que incentivam o cumprimento do horário.

Estratégia semelhante seguiu o banco BPI, onde se realizaram acções de comunicação interna e de sensibilização junto dos trabalhadores e das hierarquias, sem que haja registo de denúncias.

Na área da consultadoria, a PwC reconhece que esta alteração legislativa surgiu “num momento em que as fronteiras entre o tempo de trabalho e descanso estavam pouco claras pelas rotinas criadas durante o confinamento”.

Embora reconheça que há situações em que é preciso uma reacção mais rápida, a consultora garante que “tem procurado criar um maior equilíbrio entre o tempo de trabalho

e tempo de descanso, o que requer um maior planeamento e gestão dos pedidos de trabalho por quem chefia”. Os *emails* passaram a ter uma nota que estabelece que quem contacta naquele momento não está a pressionar quem está no seu período de descanso ou a exigir resposta imediata.

Na KPMG, incentivam-se as comunicações apenas dentro do horário de trabalho e existe um mecanismo interno confidencial de denúncia para os trabalhadores reportarem situações abusivas internas ou externas, “para que seja dado o devido seguimento e assegurada a sua resolução”.

Na distribuição, o Lidl assegura que antes da entrada em vigor da lei já aplicava esta regra. A partir de Janeiro de 2022, “reforçámos internamente a mensagem, dizendo às equipas que a partir daí não se trataria apenas de uma medida Lidl, mas de uma alteração legal generalizada”, disse ao PÚBLICO fonte oficial do Lidl Portugal, acrescentando que não tem registo de qual-



**Atribui-se um portátil ao trabalhador e espera-se que esteja permanentemente disponível**

**Nuno Matos**  
Dirigente do Sintaf

**Os trabalhadores têm receio de se expor e de pôr em risco o seu posto de trabalho**

**António Fonseca**  
Presidente do Mais Sindicato

**Não é fácil estabelecer deveres de não-conexão quando estamos numa sociedade hiperconectada**

**João Leal Amado**  
Professor de Direito na UC

quer denúncia.

Também a Jerónimo Martins garante que o grupo dono do Pingo Doce já tem mecanismos de controlo e de reporte há mais de dez anos, nomeadamente um código de conduta onde o descanso e a conciliação são princípios “fundamentais”, assim como uma comissão de ética para acompanhar o cumprimento das normas.

“As medidas funcionam bem. Tanto assim é que, até ao presente momento, não foram recebidas quaisquer denúncias relacionadas com o cumprimento destas normas”, assegura fonte oficial.

A EDP adoptou um modelo de trabalho híbrido e garante que promove medidas que permitam uma maior conciliação. Isso é conseguido através dos códigos de conduta, canais de comunicação internos, acções de formação e boas práticas, como a utilização de uma assinatura de *email* automática que encoraja o destinatário a responder apenas durante o horário. **com Ana Brito, Pedro Crisóstomo e Rosa Soares**

## Satisfação laboral

# Direito a desligar ajuda mas não é suficiente

**Raquel Martins**

**A** existência de políticas empresariais que incentivam o direito a desligar tem um efeito positivo no equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores e na sua satisfação com o emprego, mas para que esses resultados se prolonguem no tempo é fundamental haver uma monitorização contínua das medidas.

Esta é uma das conclusões do estudo realizado pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) com base num inquérito a 13 empresas da Bélgica, Espanha, Itália e França (seis que implementam o direito a desligar e sete que não o fazem), representando cerca de 1600 trabalhadores.

Os resultados da pesquisa fornecem as “primeiras evidências quanto à existência de uma associação positiva entre políticas das empresas relativamente ao direito a desligar e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, saúde e bem-estar e satisfação geral no trabalho”, conclui o organismo. Ainda assim, lê-se no relatório, a existência de tais políticas por si só é insuficiente e devem ser acompanhadas por acções de sensibilização e de combate à cultura da conexão permanente por parte dos responsáveis da empresa e dos trabalhadores, para que se adaptem às necessidades e se prolonguem no tempo.

Os resultados do inquérito mostram que nas empresas que têm políticas relacionadas com o direito a desligar, 92% dos trabalhadores dizem-se satisfeitos com o equilíbrio entre a sua vida profissional e pessoal, percentagem que compara com 80% nas empresas que não têm essas preocupações.

De acordo com o Eurofound, nas empresas onde a desconexão é uma prioridade, os trabalhadores têm também duas vezes mais probabilidade de apresentar níveis muito elevados de satisfação com o emprego, enquanto nas outras empresas há três vezes mais probabilidades de os trabalhadores se revelarem insatisfeitos. Também a existência de trabalho suplementar não pago é menos frequente nas empresas que aplicam o direito a desligar, embora os contactos fora de horas não sejam a principal razão para a existência de horas não pagas na generalidade das empresas.