França proibiu contacto entre chefes e trabalhadores pós-horário laboral. Na prática, que acontece?

O especialista em questões laborais da CCA Advogados, José Castelo Branco, explica a alteração legislativa que protege o direito ao descanso

Dinheiro Vivo | 16/05/2014 | 15:24

No mês passado, França deu um passo importante na proteção do direito ao descanso dos trabalhadores, com o acordo assinado entre sindicatos e patrões do sector da tecnologia, engenharia e consultoria, que estabeleceu a proibição de os chefes contactarem os seus trabalhadores fora do horário laboral. O especialista em questões laborais da CCA Advogados, José Castelo Branco, interpreta esta alteração legislativa e reflete sobre a possibilidade de a mesma poder ser implementada em Portugal.

"O acordo estabelecido ainda não é uma lei. Funciona um pouco como os contratos coletivos em Portugal, negociados entre sindicatos e entidades empregadoras. Aqui, os sindicatos que estão ligados a profissionais de engenharia, informática e consultoria conseguiram negociar com as entidades empregadoras o chamado direito de desconexão.

Em França, há um horário de trabalho de 35 horas – França é o grande locomotiva na redução das horas de trabalho; foi ela que passou das 45 horas para as 40, das 40 para as 38 e, agora, para as 35. A desconexão não é mais do que evitar que as pessoas, após o seu período de trabalho, continuem ligadas à empresa. Estamos a falar de sectores muito específicos, que estão sempre conectados com a empresa. Porquê? Porque têm normalmente instrumentos de trabalho, como o telefone da empresa, que levam a que haja um relação muito próxima entre o trabalhador e a empresa e a que o primeiro não consiga desvincular-se da empresa nos períodos de descanso.

O que foi acordado em França, e incluído no contrato coletivo, é exatamente essa desvinculação. O trabalhador não pode receber emails ou contactos telefónicos. O acordo ainda está numa fase muito embrionária, embora já seja discutido há algum tempo.

Há mais sectores onde a medida poderia ser aplicada, mas há situações de fronteira muito difíceis de determinar. Um consultor ou um jornalista, por exemplo, são profissões que requerem horários específicos. Há funções em que não pode haver um horário fixo – para isso existe a isenção de horário de trabalho. Para ter isenção de horário de trabalho, a empresa tem de pagar mais ao trabalhador, já que este está sempre disponível (o que não quer dizer que possa ser obrigado a trabalhar 12 horas seguidas). Neste novo acordo, não é propriamente o trabalhar mais horas que está a ser discutido. Trabalhar mais horas já é proibido; ou então as horas a mais têm de ser remuneradas.

É claramente possível que esta lei seja implementada em Portugal, até porque esta lei não é propriamente uma novidade. No fundo, estão a regulamentar algo que já deveria ser assim: as pessoas não devem estar ligadas à sua empresa durante o período de descanso. Antigamente, antes de existirem telemóveis, emails, etc., havia uma prática muito frequente: pagar uma taxa de disponibilidade, ou seja, o trabalhador ficava em casa no seu dia de descanso, para estar disponível e poder ser chamado. Hoje, com o telemóvel, as pessoas podem ser contactadas em qualquer parte do mundo, pelo que acabou este subsídio de disponibilidade, porque as pessoas já não têm de estar em casa, mas a verdade é que têm de continuar disponíveis para atender telefonemas, dar respostas e ir trabalhar se for necessário.

O acordo surge, assim, para que se evitem abusos. Mas há uma grandes dificuldades. Estamos a falar de profissões muito específicas, que muitas vezes têm instrumentos de trabalho atribuídos pela empresa (telemóvel ou computador da empresa). Durante o fim de semana, as pessoas continuam com estes telemóveis, continuam a receber emails e continuam a ir vê-los, sentindo-se obrigadas a responder. A lei não pode impedir a chefia de enviar um email durante o fim de semana, porque os patrões podem, por exemplo, estar apenas a organizar o trabalho para a semana, não esperando que os trabalhadores respondam durante o fim de semana.

Para evitar isto, uma solução poderia ser que as pessoas passassem a ter um telemóvel exclusivamente para efeitos profissionais e não pessoais. Quando saíssem do trabalho, deixavam o telemóvel. Na prática, isto é, talvez, um pouco utópico.

Um dos grandes problemas é que as leis laborais foram elaboradas numa altura em que não existiam estes meios tecnológicos e, por isso, nunca supuseram a sua existência e a facilidade com que hoje em dia se pode colocar em causa a privacidade de um trabalhador. O que é preciso é pensar numa nova forma de estabelecer os tempos de trabalho, como e onde é que as pessoas cumprem estes tempos. Até porque começa a haver interesse, de parte a parte, em que as coisas sejam regulamentadas de outra maneira, fora das oito horas. Hoje em dia, isso não se adequa à realidade.

Como adequar a nova lei de trabalho às novas realidades? Não é uma coisa fácil de fazer. É muito difícil definir a fronteira, há várias maneiras de prestar um trabalho. É preciso repensar os tempos de trabalho, estabelecendo como podem ser cumpridos, sem nunca prejudicar os tempos de descanso das pessoas."

© Dinheiro Vivo