

CARLOS F. SANTOS CARVALHO  
ADVOGADO

Circular 92/2014

Assunto: Os novos escravos... do telemóvel.

O direito a “desligar” o contacto; via telemóvel.

Vamos vêr se nos entendemos: é do n.º 1, art.º 203, Código Trabalho que:

“ 1 – O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia e 40 horas por semana.”

e este é o tempo de trabalho, “(...) que o trabalhador se obriga a prestar” (art.º 198, CT), em princípio. E, em princípio, porque depois temos as situações especiais: trabalho suplementar; isenção total de horário de trabalho.

Agora, atenção ao seguinte:

- o n.º 1, art.º 197, CT, é muito claro sobre o que é **tempo de trabalho**:

“ 1 – (...) qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a actividade **ou permanece adstrito à realização da prestação** (...)”

o que será pouco claro, preferindo a definição da al. a), n.º 1, art.º 2 da Lei n.º 73/98, que dizia ser o tempo de trabalho,

“a) – (...) qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal (...)”

- e, mais importante, ainda, o que consta do n.º 1, art.º 214, CT:

“ 1 – o trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, 11 (onze) horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.”

Todo este arrazoado visa chamar a atenção para o seguinte: é prática corrente, que levou a abusos, as empresas “abastecer” os seus trabalhadores com telemóveis. Daí, o trabalhador passou a estar contactável a toda a hora, deixou de haver separação entre a vida pessoal e a vida profissional.

O telemóvel profissional passou a ir com o trabalhador para todo o lado, dia e noite; dias da semana, feriados e fins de semana. O telemóvel profissional passou a ser um “acessório” do trabalhador. E, claro, ao toque o trabalhador atende, pois não passaria a ser “bem visto”, se não atendesse.

É um novo processo de - escravidão!

Repare-se, até o trabalhador que tem isenção total de horário, tem salvaguardado que:

- não prejudica o seu direito a dia de descanso semanal, obrigatório (domingo); ou, complementar (sábado); e, ao feriado.
- e, ao descanso diário que, como se viu, será, pelo menos, de 11 (onze) horas seguidas, entre 2 períodos diários de trabalho, consecutivos.

Já o trabalhador, que tem no bolso o telemóvel profissional não goza de nenhuma daquelas regalias, impostas por Lei!

Portanto, não admira que na Europa se assista a uma reacção contra este **abuso** do "contacto via telemóvel". Como sempre acontece, é o uso abusivo de um "direito" a obrigar a uma reacção. Daí,

Por exemplo, estes dois casos

- em FRANÇA, os trabalhadores dos sectores da tecnologia, engenharia e consultoria não podem receber emails ou contactos telefónicos durante o período de descanso, devido a um acordo assinado entre sindicatos e patrões, - visadas: "Deloitte" e "Google."
- na ALEMANHA estuda-se a redacção de uma lei que impeça os trabalhadores de estarem "permanentemente disponíveis, através dos meios de comunicação modernos", "a bem da saúde mental dos funcionários," – a WW bloqueia o envio de emails meia hora após o fim de cada turno.

Portanto, começa a aparecer esta reacção contra a prática empresarial, lamentável, de obrigar os trabalhadores a estarem, a toda a hora, contactáveis via telemóvel. Trata-se de uma intrusão abusiva na vida privada do trabalhador, violando desde logo o art.º 16, CT.

Tal procedimento, por parte da Empregadora, conduz ao fim de mais ou menos tempo a uma situação de stresse, - "conjunto de perturbações psíquicas e fisiológicas, provocadas por agentes exteriores, que prejudicam ou impedem a realização normal do trabalho."

Portanto, a prática de entregar ao trabalhador um telemóvel profissional, para o mesmo estar sempre contactável, concede a este, no caso de abuso por parte da empregadora, a reclamar o pagamento de trabalho suplementar, - veja o n.º 5, art.º 231, do Código do Trabalho.

Novembro 2014

Carlos F. Santos Cunha