

DIREITO \ ESQUERDA

Deixado para trás o período de férias judiciais e o ciclo eleitoral autárquico, o número quinze do Direito à Esquerda apresenta uma reflexão sobre dois temas que cada vez mais dizem respeito à forma como a comunidade jurídica exerce a sua actividade: o teletrabalho e o chamado direito a desligar.

Podemos afirmar com segurança que o teletrabalho é já uma realidade presente na vida dos profissionais do foro, os quais se confrontam crescentemente com a confusão entre as esferas das suas vidas laboral e privada.

Neste contexto, o direito a desligar das tarefas e contactos laborais é muitas vezes apresentado como o caminho para a recuperação do tempo de lazer. Boas razões para, num momento em que se levantam as restrições impostas pela situação sanitária, tratar conjuntamente estas matérias.

O TELETRABALHO E A FALÁCIA DO DIREITO A DESLIGAR

Aprende-se nas primeiras aulas de Direito do Trabalho que as relações laborais se caracterizam pela assimetria típica entre trabalhador e patrão, prestando aquele o seu trabalho em regime de subordinação e sob autoridade deste. Uma lógica que crescentemente se alarga às profissões jurídicas, incluindo, como é sabido, à prática de advocacia.

Não é igualmente novidade o impacto que os avanços tecnológicos, especificamente o desenvolvimento das tecnologias da informação e da comunicação, têm tido na comunidade jurídica. Na segunda década do século XXI é impossível imaginar um Tribunal, uma Conservatória, um Cartório, um escritório a funcionarem sem Internet.

Do cruzamento destas duas realidades – crescente laboralidade e omnipresença tecnológica –, e à boleia da pandemia, muitos profissionais do foro viram o trabalho entrar-lhes em casa e aí ficar.

Desde Março de 2020, o teletrabalho faz parte do léxico e do quotidiano dos trabalhadores portugueses quando, até então, a prestação laboral nestes moldes assumia um carácter excepcional, isto sem

prejuízo da sua prévia consagração na lei laboral. Ao longo de um ano e meio, o limite espacial, assente na diferença geográfica casa/local de trabalho, esbateu-se.

Aliás, caiu tal barreira. Com o trabalho a ser prestado a partir de casa, os espaços laboral e doméstico são o mesmo, o horário de trabalho e o tempo de autodisponibilidade confundem-se, a vida laboral e a vida íntima e/ou familiar misturam-se. Acresce que, em situação de teletrabalho, se geram situações de isolamento social.

Particularmente prejudicados por estas circunstâncias são os profissionais mais jovens, já privados do contacto com colegas mais velhos, essencial à sua formação e desenvolvimento profissional, e tendencialmente moradores em habitações com menores condições para adaptação ao teletrabalho.

É natural que os improvisados escritórios caseiros não reúnam as condições – nomeadamente de conforto, ergonómicas e de luminosidade – ideais a períodos de trabalho que correspondam a dias inteiros e sucessivos de actividade profissional. Tam-



bém transversais a todos os colocados em teletrabalho são os aumentos das despesas com água, luz e comunicações.

Não surpreende, portanto, a tensão colocada em torno do recurso ao teletrabalho – sem ignorar situações em que o mesmo parece ser uma opção dos trabalhadores –, circunstância que urge acompanhar com cuidado, em especial agora que a situação pandémica permite o regresso aos locais de trabalho.

Em paralelo, e como panaceia para tais agruras da vida profissional, é apresentado o chamado direito a desligar. Este seria a solução para as pressões no sentido da flexibilidade de horários, do trabalho contínuo e, no limite, para os abusos permitidos pelo teletrabalho.

Ora, consagrar e regulamentar um direito a desligar parece, numa primeira ou segunda leituras, algo óbvio, necessário até. Porém, se aprofundarmos a reflexão, rapidamente veremos que se trata de uma falácia.

Recorde-se que a Constituição reconhece expressamente os direitos ao repouso, ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias pagas.

Estas exigências constitucionais são desenvolvidas pela lei laboral, que obriga à criação de condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar. Nomeadamente na definição do tempo de trabalho e,

reflexamente, do tempo de descanso – i.e., todo o tempo que não for tempo de trabalho.

Logo, inscrever na lei um direito a desligar pressupõe que, por norma, haveria uma laboração contínua, uma conexão permanente, ignorando a destrição bem explícita e legalmente prevista entre tempo de trabalho e tempo de descanso.

Prever um direito a desligar não mais é do que o resultado natural de uma concepção na qual o período de trabalho não teria fim. E, logo, não haveria tempo de descanso, apenas intervalos de desconexão do tempo de trabalho.

É certo que, para muitos profissionais da Justiça, longos dias de trabalho, o atropelo aos dias do fim-de-semana, a interrupção de férias não são novidades. Mas existe uma distinção fundamental a fazer entre as situações em que tal resulta de um verdadeiro exercício de uma actividade liberal e os casos em que tal é reflexo de uma prática laboral abusiva.

É que, nestas circunstâncias, há uma muito simples alternativa ao direito a desligar: a regulação e a observância rigorosa de dignos horários de trabalho.