

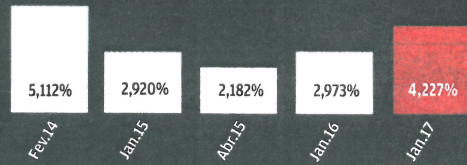
Portugal paga juro mais alto desde a saída da troika

O Estado teve de pagar um juro de 4,227% para emitir três mil milhões de euros numa nova linha de Obrigações do Tesouro a 10 anos.

MERCADOS 22 e EDITORIAL

EMISSIONES SINDICADAS DESDE 2014

Taxa de juro paga em percentagem



negócios

negocios.pt

Quinta-feira, 12 de Janeiro de 2017 | Diário | Ano XVI | N.º 3416 | € 2,00
Director **Raul Vaz** | Subdirectores **André Veríssimo** | **Celso Filipe** | **Tiago Freire**

Angolanos e EDP “obrigados” a acompanhar aumento de capital do BCP

Se não comprarem as novas acções, os angolanos da Sonangol e da InterOceânico e a EDP ficarão com menos de 1% do banco.

MERCADOS 20 e 21



Miguel Baltazar

Novo Banco é uma subida de divisão para a Apollo e a Lone Star

PRIMEIRA LINHA 4 a 6

Mão Visível
Estratégia para crescer é recusar o que falhou

OPINIÃO 29

Banco CTT exige novo reforço de capital

Correios preparam terceiro aumento de capital do banco, que arranca este mês com o negócio do crédito à habitação.

EMPRESAS 17

Ainda não temos direito a desligar do trabalho?



Inês Arruda diz que se está a formar a ideia errada de que os trabalhadores têm de estar sempre contactáveis.

SUPLEMENTO LEX

Ainda não temos direito a desligar? (do trabalho?)

A lei portuguesa não regula o “direito à desconexão”, mas limita os períodos de descanso. Que quando podem ser afastados implicam, em regra, o pagamento de uma compensação ao trabalhador.

CATARINA ALMEIDA PEREIRA
negocios@negocios.pt

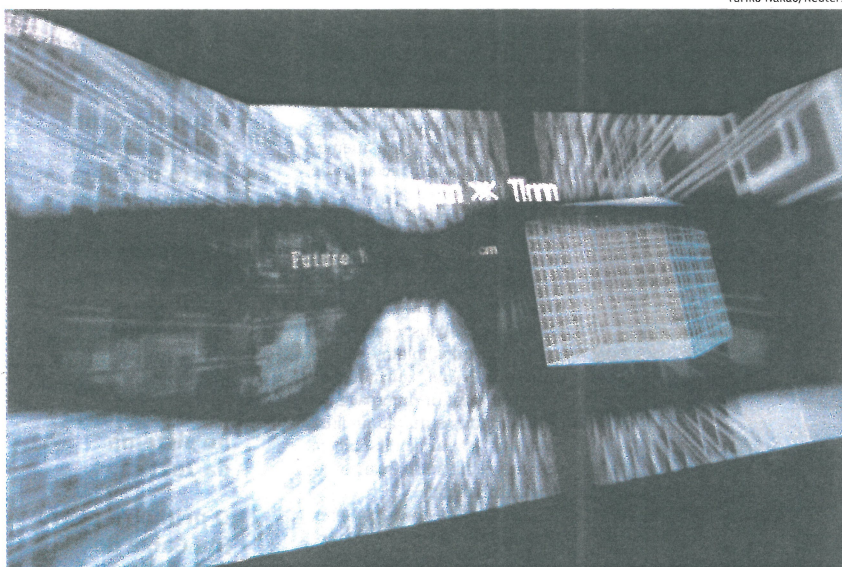
O debate foi lançado em França e estendeu-se a Portugal com a mesma rapidez com que pode surgir no telemóvel uma mensagem de trabalho à hora de jantar. A discussão sobre o “direito a desligar” ou “o direito à desconexão” é tanto mais pertinente quanto mais se ignoram as fronteiras entre trabalho e lazer. Mas que limites define a lei portuguesa? Já teremos ou não direito a desligar?

“Está a começar a formar-se a ideia que os trabalhadores são obrigados a estar sempre contactáveis, sempre e quando a empresa fornece um ‘smartphone’”, descreve Inês Arruda, advogada especializada em direito laboral, para esclarecer que a ideia é falsa.

Debates sobre os limites ao tempo de trabalho não são novos mas, como refere Glória Leitão, sócia da Cuatrecasas, “os desenvolvimentos tecnológicos potencializam estas questões, na medida em que o trabalhador passou a estar à distância de um ‘click’”.

Um inquérito do Instituto Nacional de Estatística (INE) revela que 43% da população empregada foi contactada pelo menos uma vez fora do horário de trabalho, nas duas semanas anteriores ao questionário que foi feito no segundo trimestre de 2015.

As actividades de consultoria (57%) e de informação e comunicação (54%) estão entre as mais afectadas, com mais de um quarto dos inquiridos a explicar que lhes foi pedida uma reacção no curto prazo. Uma prática que também é frequente no grupo de dirigentes (60%) ou especialistas de activida-



Dar um telemóvel com acesso à internet não é suficiente para exigir que em troca o trabalhador esteja sempre atento.

des intelectuais e científicas (53%).

Se é certo que o Código do Trabalho não regula especificamente o “direito à desconexão”, também é verdade que “delimita de modo claro o tempo de trabalho e o tempo de descanso”, como sublinha Andreia Ferreira Dias, advogada da CS Associados. “É aí que temos de encontrar a resposta para esta questão”.

Pelo menos nos casos em que empregadores e trabalhadores queiram cumprir a lei – o que, como é público, nem sempre acontece.

Horas extra? Talvez, mas por um preço

Afinal o que é que o legislador considerou razoável? Apesar de a

lei não prever especificamente o “direito à desconexão”, delimita o tempo de trabalho e de descanso.

A existência de um horário de trabalho “não afasta o dever do trabalhador corresponder, em determinadas situações, a solicitações do empregador fora desse horário”, mas a análise depende do contexto e das funções em causa, refere Glória Leitão. Como ponto prévio convém enquadrar: “Trata-se de trabalho suplementar, sujeito às mesmas regras e limites?”

Andreia Ferreira Dias considera que sim, na medida em que “todo o tempo de trabalho realizado fora do horário de trabalho é trabalho suplementar” devendo

“ser pago como tal”.

E em que situações é obrigatório aceitá-lo? Nos casos em que faz face a um “acréscimo transitório de trabalho, não se justificando admitir um trabalhador para esse efeito”; e “em casos de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave” para a empresa (desde que o trabalhador não tenha “motivos atendíveis” que justifiquem a dispensa). Se “é sabido que na maioria das situações as solicitações de trabalho” suplementar “não cumprem esses requisitos”, também é evidente que isso não invalida as regras. “Pode dizer-se que, caso se verifiquem

Saiba mais



WEEKEND “Desculpe, estou ‘offline’”

O Negócios publica na edição de sexta-feira, 13 de Janeiro, no suplemento Weekend, um trabalho alargado sobre a questão do direito a desligar.

Há quem pague um “subsídio de disponibilidade”



Começa a formar-se a ideia [errada] que os trabalhadores com um smartphone da empresa são obrigados a estar sempre contactáveis.



INÊS ARRUDA
Advogada, sócia da Vasconcelos, Arruda & Associados

as condições em que pode ser prestado trabalho suplementar” acima referidas, “o trabalhador pode ser contactado por telefone a qualquer momento, e tem de responder a emails fora do seu tempo de trabalho”, mediante o pagamento de horas extra. “Caso contrário, não tem de o fazer”.

Já Inês Arruda, que fala de uma “situação em que a prática ultrapassou o legislador”, não enquadra a questão no trabalho suplementar. Nem nas obrigações que lhe estão inerentes: “Duvido muito que algum trabalhador possa ser alvo de um processo disciplinar porque não respondeu a um email à noite, quando já estava em casa”.



Deixando de lado as situações de isenção, todo o trabalho prestado fora do horário é trabalho suplementar.



ANDREIA FERREIRA DIAS
Advogada, associada sénior da CS Associados

Isonção não permite tudo
Quando os trabalhadores estão sujeitos a regimes de isenção de horário de trabalho, é preciso analisar de que regime se trata nesse caso concreto: tal como o subsídio varia, as condições também.

Mas um acordo de isenção de horário “não pode obrigar o trabalhador a trabalhar 24 horas por dia/7 dias por semana”, como explica Glória Leitão. Estes trabalhadores “nem por isso perdem o direito ao descanso semanal ou descanso diário”, que é de onze horas de descanso entre dois períodos de trabalho, excepto quando em causa estejam cargos de administração ou direcção, acrescenta Andreia Ferreira Dias.



As obrigações do trabalhador e os limites dessas obrigações dependerão sempre do contexto e das funções em causa.



MARIA DA GLÓRIA LEITÃO
Advogada, sócia da Cuatrecasas

Mesmo que a isenção seja acordada no âmbito do teletrabalho – um regime que, como refere Glória Leitão, já revela a preocupação pela protecção da vida privada no contexto de uma nova realidade tecnológica – o empregador tem sempre de respeitar “os tempos de descanso e de repouso”.

Para Inês Arruda, de uma forma geral, “não existe em Portugal uma obrigatoriedade de responder aos emails fora do tempo de trabalho, salvo nos casos em que haja isenção [total] de horário” – e, mesmo assim, respeitado o período de onze horas de descanso – “ou, no limite, em cargos de direcção ou especial responsabilidade”.

A figura não será propriamente nova, mas ganha relevância numa altura em que se discutem os contactos fora de horas. Há empresas e entidades públicas que pagam aos trabalhadores o chamado “subsídio de disponibilidade”, que já está previsto em várias convenções colectivas. Por não estar enquadrado na lei ninguém sabe exactamente explicar como deve ser calculado, nem qual a sua relação com o custo das horas extraordinárias.

“Represento uma empresa, que tem sede em Genebra, que paga a todos os trabalhadores [em Portugal] um ‘subsídio de disponibilidade’ para que estes sejam obrigados a visualizar os seus emails de hora a hora, até às 23 horas”, revela Inês Arruda. “No caso em concreto pagam 10%, mas não há qualquer critério”, responde.

Esta figura poderá ser ligeiramente diferente da que tradicionalmente aparece nas convenções colectivas, desenhada para garantir que o trabalhador está disponível para ser chamado a determinado local.

Os regimes de prevenção ou disponibilidade “correspondem a uma figura criada pela contratação colectiva, sem paralelo na lei”, explica relatório sobre negociação colectiva do Centro de Relações Laborais. Nas 13 convenções de 2015 analisadas estão em causa matérias “intimamente ligadas às exigências do processo produtivo ou à prestação de serviços públicos”. O regime

BE estuda nova proposta

O debate sobre a eventual necessidade de novas regras já chegou ao Parlamento. O deputado José Soeiro confirmou ao Negócios que o Bloco de Esquerda está a “estudar” uma proposta. “A lei actual já estabelece limites e estas práticas [de contacto fora de horas] já são ilegais. É preciso clarificar que se aplicam também aos novos dispositivos de comunicação à distância”. De acordo com o jornal Público, ao contrário do BE, o PCP não pretende apresentar propostas, alegando que a lei já estabelece limites claros.

está limitado a determinadas categorias, “cujas funções justificam que se mantenham contactáveis e disponíveis para, se necessário, prestarem trabalho fora do tempo normal de trabalho”. Os complementos remuneratórios têm “configuração variável” e o geralmente o empregador paga a deslocação.

Haverá largas dezenas de suplementos de “disponibilidade” na Função Pública. O último relatório sobre suplementos no Estado, publicado em 2013, identifica-os em vários ministérios: na Educação, na Saúde ou na Justiça. ■ CAP