

Direito do Trabalho

Honorários justos

Acidentes de trabalho e doenças profissionais.

[mvn.pt](#)

[ABRIR](#)



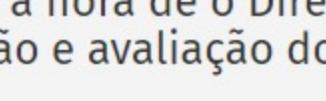
OPINIÃO

Teletrabalho: evento fortuito ou o futuro?

Joana Almeida, Advogada, Morais Leitão 25 Maio 2020, 00:00

12

PARTILHAS



É porventura chegada a hora de o Direito do Trabalho se modernizar e assentar, ou pelo menos consentir, em parâmetros diferentes de realização e avaliação do trabalho.

O recurso tendencialmente obrigatório ao teletrabalho durante a recente pandemia de Covid-19 chamou a atenção para uma figura até agora relativamente ignorada. Onde a prestação de trabalho no local de trabalho era a regra, por força do confinamento forçado trabalhadores e famílias tiveram de aprender a organizar-se de forma diferente, e em conjunto, no domicílio.

As vantagens de prestar trabalho em casa são várias, e de várias ordem. Poupa-se tempo de deslocação no trânsito ou nos transportes públicos e, com isso, poupa-se o meio ambiente (as notícias dão conta de que nunca o ar das cidades esteve tão limpo como no período em que ficámos todos em casa).

Evita-se o estresse do necessário cumprimento de horários fixos para chegar ao trabalho, por já se estar no local onde o trabalho começa, sem dependência de imponíveis como o estado do tempo ou um acidente de viação. Aumenta o período de contacto com os filhos, com presença em refeições e rotinas (o banho, a hora de ir para a cama) antes inexistente ou realizada de forma apressada. Em termos gerais, a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar sai facilitada.

De resto, não é só para o trabalhador que o teletrabalho traz (ou pode trazer) vantagens, pois que as há também para a empresa; basta pensar na poupança de custos ao nível de deslocações, área de escritório (e seu reflexo na renda), utilities (eletricidade, água, internet). Em determinados setores de atividade ou profissões, o local onde o trabalho é realizado é relativamente indiferente, desde que o resultado contratado apareça feito.

Isto dito, o teletrabalho não tem só vantagens, mesmo para as funções que (para citar terminologia a que nos habituámos nos últimos tempos) "o permitem". A organização e distribuição do trabalho é mais difícil à distância e a partilha de experiências e troca de ideias resultante da proximidade espacial com os colegas é essencial, e enriquecedora. Por outro lado, é no local de trabalho que encontramos os materiais necessários ao exercício da profissão e, para muitos, um ambiente de trabalho propício à reflexão. A necessária socialização requerida por locais de trabalho comuns flexibiliza-nos e torna-nos (espera-se) mais ponderados e compreensivos.

Do ponto de vista jurídico, o teletrabalho coloca inequívocos desafios. Recorde-se a dúvida, durante a pandemia, sobre se os trabalhadores em teletrabalho mantinham direito ao subsídio de refeição, com vozes discordantes num sentido e noutro. O trabalho à distância – no domicílio ou fora dele – torna muito difícil ao empregador controlar o cumprimento do horário de trabalho, o processo de desenvolvimento do trabalho e, em menor grau, o próprio resultado do trabalho.

Do lado do trabalhador, o reverso da medalha para uma maior flexibilidade ao nível da observância dos tempos de trabalho é o dissipar da separação entre o trabalho e o descanso, propiciada pela evolução tecnológica, com a problemática do direito à desconexão a ganhar particular acuidade. Como se percebe, a compressão da privacidade do trabalhador é exponenciada quando local de trabalho e domicílio privado se confundem (e por isso o legislador procura acautelá-la – à privacidade do trabalhador em teletrabalho – no artigo 170.º do Código do Trabalho).

As questões à volta do tempo de trabalho são particularmente demonstrativas de que o Direito do Trabalho está pensado para uma organização tradicional da empresa e do emprego, baseada na coincidência temporal e na proximidade espacial entre empregador (ou o superior hierárquico no qual aquele delega as suas competências e responsabilidades) e trabalhador.

Por isso, instrumentos típicos da relação de trabalho como o poder de direção ou o dever de obediência convivem mal – ou convivem pior – com um modo de realização do trabalho à distância. A própria dicotomia tempo de trabalho/tempo de descanso é posta em causa em fenômenos crescentemente frequentes como os regimes de prevenção e *on call*.

Aqui chegados, o fenômeno do teletrabalho generalizado dos últimos tempos revelou-se uma boa oportunidade para refletir sobre a necessidade de idealizar o trabalho e os trabalhadores nos termos em que um e outro são costumeiramente pensados.

O trabalho é bem feito quando tem qualidade. Para tal, importa pouco se foi executado entre as 9 e as 6 (ressalvados, naturalmente, compromissos a horas específicas; se o trabalhador agendou uma videoconferência com um cliente, ou mesmo com colegas, a sua pontualidade não é indiferente). Do mesmo modo, a produtividade e a qualidade de trabalho medem-se menos pelo número de horas em que o trabalhador está disponível e mais pelo resultado do seu esforço.

Sem se ignorar que os períodos máximos de trabalho foram gizados com base em ditames de saúde e que servem, desde logo, de parâmetro de referência para empregadores menos sensíveis às restrições legais e trabalhadores pouco conscientes dos seus direitos, ou sem capacidade para os impor, todos sabemos que a interrupção estrita do trabalho a determinadas horas rígidas não é realista e, se fosse cumprida, seria contraproducente.

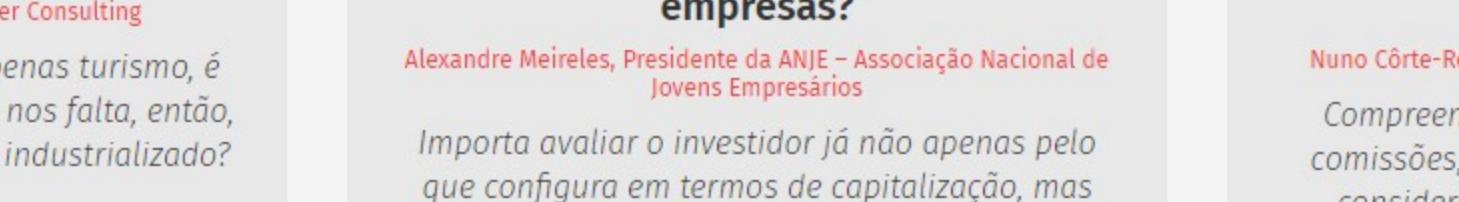
Muitas das vezes, a sua inobservância é ditada pelo zelo do próprio trabalhador. O quadro legislativo atual, assente em parâmetros rígidos, redonda em responsabilidade de variedade – patrimonial, contra-ordenacional – para as empresas, porventura em contextos que elas não têm possibilidade de controlar, pressupondo uma fiscalização proativa e eficaz por parte dos serviços públicos (da Autoridade para as Condições do Trabalho, designadamente) para a qual estes não dispõem dos meios necessários. O resultado? Regras prolixas, muitas vezes de difícil compatibilização, que não são aplicadas na prática.

Nalguns casos, o dever legal chega a ter um conteúdo arcaico, desajustado aos tempos atuais (que dizer do dever de registar "em livro próprio" alterações ao horário de trabalho de duração não superior a uma semana, plasmado no artigo 217.º, n.º 3, do Código do Trabalho, até um máximo de três por ano?).

Tudo ponderado, é porventura chegada a hora do Direito do Trabalho se modernizar e assentar – ou pelo menos consentir – em parâmetros diferentes de realização e avaliação do trabalho. Fazê-lo surtiria outro efeito benéfico: os modelos tradicionais de avaliação da performance, baseados (pelo menos em parte) no número de horas de trabalho, são suscetíveis de manipulação (o trabalhador que não regista o intervalo de refeição, ou que falseia o período que demorou a cumprir determinada tarefa) e colocam em situação de desvantagem grupos de trabalhadores como as mulheres, com menor disponibilidade à medida que as responsabilidades profissionais se somam às responsabilidades parentais.

Para tudo isto, o teletrabalho pode dar um contributo inestimável. Não é suscetível de se aplicar em todas as profissões ou ambientes de trabalho e, sendo, nem todos se ajustam ao trabalho em isolamento. Por este motivo, não se propõe que uma das partes do contrato de trabalho possa impor à outra a realização do trabalho à distância (traço que, de resto, o regime legal já acolhe, precisamente no caso de responsabilidades parentais).

Mas para aqueles que nisso encontram vantagem, trata-se de modalidade de contrato de trabalho de inequívoco interesse. Do mesmo passo, combinam-se benefícios ao nível da gestão do tempo, da conciliação entre a vida profissional e pessoal, da redução de custos e da preservação do ambiente.

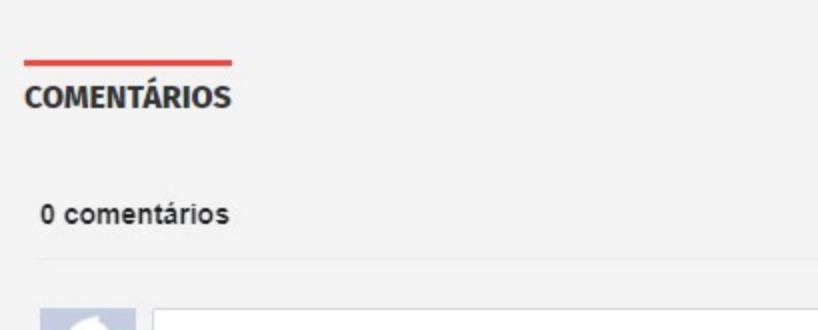


28 maio | 15h00

Convidados: ID&V Consultores, APROSE, LLUM

PUB

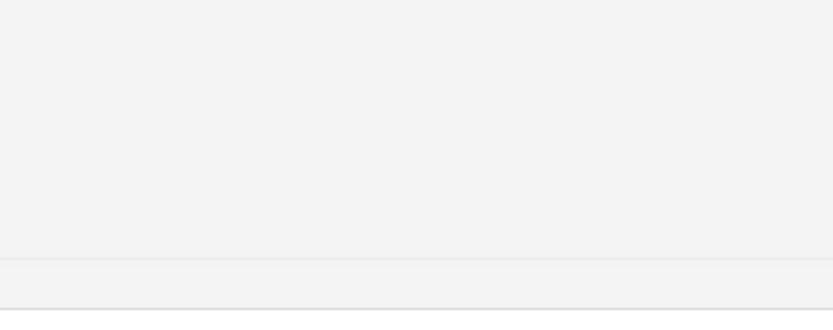
RECOMENDADAS



Confiança e (re)industrialização

Pedro Malato Branco, Manager, Closer Consulting

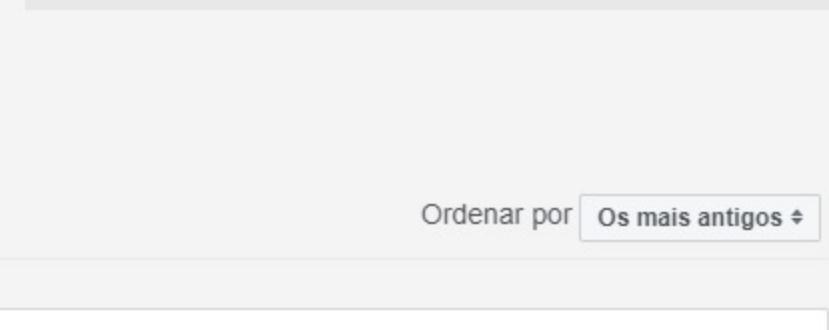
Portugal é muito mais do que apenas turismo, é um centro de competição. O que nos falta, então, para nos tornarmos um país mais industrializado?



Banca: parceira ou concorrente das empresas?

Alexandre Meireles, Presidente da ANJE - Associação Nacional de Jovens Empresários

Importa avaliar o investidor já não apenas pelo que configura em termos de capitalização, mas sobretudo pela força das suas ideias de negócio.



A nova modalidade de crédito à habitação

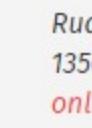
Nuno Corte-Real, Docente da Católica Porto Business School

Compreendo e aceito que os bancos cobrem comissões, no entanto, tal não impede que eu considere imorais e, talvez mesmo, ilegais, algumas dessas comissões.

COMENTÁRIOS

0 comentários

Ordenar por Os mais antigos



Adicionar um comentário...

Plug-in de comentários do Facebook

O Jornal Económico

CONTACTOS

Rua Vieira da Silva, 45

1350-342 Lisboa

online@jornaleconomico.pt

Apoio ao assinante: 217 655 300

assinaturas@jornaleconomico.pt

SOCIAL

[f](#) [t](#) [in](#) [r](#)

+ SECÇÕES

Imobiliário Tecnologia Saúde

Multimédia Universidades e Emprego

Sociedade Desporto

Motores

EDIÇÕES

Jornal Económico Económico Madeira

Económico Cabo Verde Económico China

Startup Magazine StartUp Magazine

Educação Internacional Educação

Energia & Ambiente Energia & Ambiente

+ JORNAL ECONÓMICO

Economeze Economize

Objetivo Objetivo

Easy Tax Easy Tax

Quem é Quem Quem é Quem

Multimédia Multimédia

SOBRE

Equipa Estatuto Editorial

Código de Ética do Jornal Económico

Manual de Estilo do Jornal Económico

Ficha Técnica e Contatos

Termos e Condições

Política de Privacidade

E-MAIL MARKETING POR

e-goi