Teletrabalho: moda, necessidade ou novo paradigma?

JOÃO PAULO GOMES
Advogado CMS-RPA

Com a pandemia de Covid-19 fomos, literalmente, obrigados a nos adaptar a trabalhar e desenvolver as nossas respetivas atividades com maiores níveis de distanciamento social, recorrendo nomeadamente a uma realidade que era estranha à maior parte dos portugueses – o teletrabalho.

Por razões até culturais, o mundo laboral português antes da pandemia de Covid-19 girava à volta de uma realidade muito assente numa lógica laboral tradicional do trabalho das "9h às 17h", tendo presente a estrutura empresarial baseada no escritório físico e nos colegas de trabalho, as "pausas para café", suportando a direção da empresa e as suas respetivas hierarquias toda a lógica direcional, estratégica e até da própria disciplina do trabalho, na qual a empresa exercia o seu poder de direção de forma direta sobre o colaborador e este, basicamente, executava as instruções que lhe eram transmitidas.

Com efeito, a antes da Covid-19 podemos classificar a realidade do teletrabalho em Portugal como algo perfeitamente residual, enquanto na data em que escrevo estas palavras é uma realidade jurídico-laboral obrigatória (em Portugal Continental) para todos os portugueses cujas funções basicamente não impliquem atendimento presencial. Ou seja, em menos de 12 meses, o teletrabalho passou de uma realidade distante e incompreendida, a algo que foi incontornavelmente experimentado, de uma maneira ou de outra, pela esmagadora maioria dos portugueses.

Uma coisa é certa, devido à pandemia de Covid-19, o trabalho tal como o conhecemos não ficará o mesmo! O recurso às nossas tecnologias de informação e comunicação e o aparecimento e aceitação de plataformas evoluídas de comunicação como o Teams ou o Zoom, apresenta um conjunto muito significativo de virtualidades, como a potencial eliminação de custos com escritórios e espaços, redução de despesas de deslocação, mais flexibilidade quanto ao tempo e modo de trabalho, diminuição do "stress" laboral e facilitar o acesso ao emprego por parte de pessoas com deficiência.

No entanto, esta realidade do teletrabalho (e as suas virtualidades) não é isenta de riscos e desafios, encabeçados por um aceleramento da diluição entre as fronteiras do tempo de trabalho e o tempo de descanso/vida privada, um maior isolamento de quem presta trabalho, a crescente possibilidade de violações ao direito à privacidade dos trabalhadores e vejo com crescente preocupação e dificuldade as formas de formação e enquadramento das equipas de trabalho por parte de trabalhadores recentemente contratados, mais jovens ou à procura do primeiro emprego.

Para além destes desafios conceptuais, o teletrabalho encerra em si mesmo, questões importantíssimas que não se encontram ainda suficientemente reguladas, como a adequação dos instrumentos de trabalho, as questões de ergonomia no trabalho e a questão da transferência dos sobrecustos relativos à eletricidade, internet e água da esfera das empresas para o trabalhador e especialmente as matérias quanto à qualificação de potenciais acidentes de trabalho que possam ocorrer em horário de trabalho, mas em ambiente doméstico e relativamente aos quais a legislação em vigor ainda não se encontra desenvolvida ao ponto de poder dar uma solução justa e tecnicamente correta a nenhum destes pontos.

Porque não tenhamos dúvidas, o teletrabalho passou de ser uma moda reservada a franjas muito específicas da sociedade, passou a ser uma necessidade em face das medidas de controlo da pandemia, mas irá passar a ser um novo, incontornável (e crescente) paradigma do trabalho e que, em respeito pelas gerações mais jovens da nossa sociedade, precisa de um enquadramento técnico-jurídico mais aprofundado e sujeito a uma regulação equilibrada e justa de modo a poder dar as respostas que a nossa (transformada) Sociedade Portuguesa precisa e ainda não as tem. ●

Uma coisa é certa, devido à pandemia de Covid-19, o trabalho tal como o conhecemos não ficará o mesmo