

O Dia do Trabalhador: a evolução dos Direitos Laborais e os novos desafios da Legislação Laboral no futuro



JOÃO PAULO GOMES
Advogado CMS-RPA

No passado domingo, dia 1 de maio, celebrou-se o Dia do Trabalhador, sendo que o atual trabalhador moderno e as novas gerações de trabalhadores provavelmente não terão presente que as origens do Dia do Trabalhador se remontam ao dia 1 de maio de 1886, tendo nesse dia sido organizada uma greve na cidade de Chicago nos Estados Unidos com o objetivo de conquistar melhores condições de trabalho, principalmente uma redução do tempo de trabalho diário que, na altura, ascendia a 17 horas de trabalho por dia.

Desde esse dia, muito mudou, e paulatinamente foram sendo introduzidos no nosso ordenamento jurídico importantes direitos dos trabalhadores, começando pela proibição dos despedimentos sem justa causa, que hoje em dia muitos de nós tomamos este direito como ga-

rantido, mas que é uma peça fundamental e de onde tudo originou, ou seja, a ideia de que um trabalhador, que depende do seu trabalho para se sustentar a si próprio e à sua família, não possa ser despedido de um momento para outro e sem uma razão válida para tal.

De seguida, foram sendo introduzidos importantes direitos na limitação dos horários e tempos de trabalho, em que da jornada de trabalho de 17 horas de trabalho (que existia em Chicago em 1886) passaram para as atuais oito horas de trabalho por dia e estabelecidas as 11 horas de descanso diário entre as jornadas de trabalho.

Posteriormente a este importante direito, e resultante da Era Industrial, em que a ocorrência de acidentes profissionais e doenças profissionais era muito frequente, a atenção do ordenamento jurídico focou-se na prevenção dos riscos de acidentes e proteção da segurança e saúde do trabalhador. Estes foram os princípios precursores do seguro de acidentes de trabalho obrigatório e do direito a ser indemnizado por prejuízos causados, quer por acidentes de trabalho, quer por doenças profissionais.

Atualmente, o foco cada vez mais prende-se com o direito a que sejam proporcionadas boas condições

de trabalho, sejam físicas ou morais. Estas boas condições de trabalho físicas prendem-se com a obrigação de fornecer instrumentos de trabalho adequados à função, um ambiente de trabalho idóneo e seguro, adequadamente iluminado e arejado, onde os trabalhadores possam desenvolver a sua atividade as-

O nosso ordenamento jurídico-laboral tem feito um percurso e uma evolução notáveis, mas ainda permanece algum caminho a percorrer e existem desafios trazidos pela pandemia e pelo advento do teletrabalho e dos novos meios de comunicação à distância que é importante regulamentar

sim como todas as questões relacionadas com a ergonomia e segurança e saúde no trabalho. Por outro lado, surgem as boas condições de trabalho morais, sendo o princípio da proibição do assédio moral o seu expoente máximo. Com efeito, recentemente a proibição da prática de assédio moral, ou seja, comportamentos não pretendidos que visem perturbar, constranger ou afectar a dignidade de um determinado trabalhador ou de lhe criar um ambiente hostil, degradante, humilhante ou desestabilizados, têm cobertura legal e verificamos que, cada vez mais e recentemente, têm vindo a ser severamente punidos por intermédio de decisões recentes dos tribunais superiores em Portugal.

Com efeito, o nosso ordenamento jurídico-laboral tem feito um percurso e uma evolução notáveis, mas ainda permanece algum caminho a percorrer e existem desafios trazidos pela pandemia e pelo advento do teletrabalho e dos novos meios de comunicação à distância que é importante regulamentar. O desafio para o nosso ordenamento jurídico-laboral passa agora por conseguir consagrar mecanismos que permitam uma verdadeira e eficaz conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar.

Assistimos, desde a introdução dos telemóveis (e da massificação do acesso ao email nos smartphones), e agora com a proliferação das reuniões por plataformas informáticas como o Zoom e o Teams (que podem ser feitas a qualquer hora e em qualquer lado), que os trabalhadores modernos estão sujeitos a um regime *always on*, ou seja, sempre online, sempre disponíveis, sendo esperados dos mesmos uma resposta imediata, independentemente do dia e da hora em que seja realizada uma solicitação.

Este ritmo *always on* tem custos sociais elevados, uma vez que potencia o *burnout*, as depressões, os esgotamentos e todo o tipo de doenças neurológicas, a um nível potencialmente comparável aos da era industrial. Neste sentido, permanece um desafio, mas também uma urgência regulamentar não só o teletrabalho (que entendo que veio para ficar), mas especialmente o direito a desligar, ou seja, o período de tempo para os trabalhadores recuperarem, estarem com a família e se dedicarem ao seu lazer, o que antes se fazia simplesmente pela ausência da empresa e que nos tempos atuais (e com as novas tecnologias), a ausência física da empresa pura e simplesmente já não é suficiente... ●