



Futuro do Trabalho

NOVOS MODELOS DE TRABALHO RESISTEM AO FIM DA PANDEMIA

Dois anos depois de um 2020 que levou quase todos os trabalhadores para um regime totalmente remoto, o híbrido é hoje o mais adotado pelas empresas, que precisam de manter a flexibilidade para que os talentos não saiam - e cheguem novos. Mas mais do que o local flexível, hoje é também horário semanal que conta.

EMPRESAS

Tecnológicas destacam-se nos testes à semana de trabalho de quatro dias ■ P2

ENTREVISTA

Gonçalo de Salis Amaral
Partner da Neves de Almeida HR Consulting

“Vemos mais forças de trabalho não tradicionais” ■ P4



JE TALKS

Lei é vanguardista mas falta informação para a aplicar ■ P8

FÓRUM

Como vê o futuro do trabalho no nosso país? ■ P9

LEGISLAÇÃO

Saúde mental e “sindicalismo de marca” criam novos desafios

Advogados contactados pelo JE consideram que o Direito se terá de adaptar à criação de sindicatos dentro das empresas, à semana de trabalho de quatro dias e ao equilíbrio da vida pessoal e profissional dos trabalhadores.

MARIANA BANDEIRA
mbandeira@jornaleconomico.pt

Há seis meses que Portugal implementou o chamado ‘direito a desligar’, mas o impacto nas pessoas e organizações tem sido “reduzido”, porque não há controlo das autoridades, falta mudar mentalidades e o legislador foi “pouco ambicioso”. É desta forma que os advogados de Laboral contactados pelo Jornal Económico (JE) falam da lei n.º 83/2021, que não passa de um dever de abstenção de contacto do trabalhador por parte do patrão/chefe. Crenças de que a legislação está longe de cumprir os seus objetivos, elencam como principais desafios para a regulação a saúde mental, a criação de sindicatos dentro das empresas e a semana de trabalho de quatro dias (ver pág. 2).

“As empresas têm-se questionado sobre o âmbito de aplicação do dever de abstenção, quer num plano objetivo quer num plano subjetivo. O que se entende por contacto? São chamadas telefónicas? SMS? WhatsApp? Emails? Quem está abrangido por este dever? A norma só abrange contactos entre chefias e subordinados ou as comunicações entre trabalhadores também estão condicionadas? E no caso das empresas multinacionais em que as equipas são compostas por trabalhadores sediados em diferentes fusos horários, será que um e-mail recebido fora do horário de trabalho do trabalhador português constitui uma violação deste dever?”, exemplifica Benedita Gonçalves, associada coordenadora da área de Laboral da Vieira de Almeida (VdA).

Caso para dizer: questões há muitas. Pelo meio da intenção de promover o equilíbrio da vida pessoal-profissional, passam-se horas de dúvidas - e mais tempo de trabalho. “A versão portuguesa do ‘direito a desligar’ (dever de abstenção de contacto) é um pouco diferente (e um pouco mais tímida),

dos modelos instituídos nos ordenamentos jurídicos vizinhos. Enquanto França consagrou expressamente o direito do trabalhador de não atender ou responder às solicitações feitas pelo seu empregador fora do horário de trabalho (não podendo por isso ser sancionado disciplinarmente), Portugal limita-se a estabelecer que o empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior”, explica a advogada da VdA ao JE.

Há empresas que usam a tecnologia para respeitar a lei
Ainda assim, Benedita Gonçalves aplaude este “primeiro passo” no sentido salvaguardar o direito ao descanso dos trabalhadores e o “esforço” das organizações com políticas e práticas internas: “Têm instruído os trabalhadores com funções de liderança para não contactarem as suas equipas fora do horário de expediente e informado os seus trabalhadores que, por muito

que recebam comunicação fora do seu horário de trabalho, não esperam qualquer tipo de resposta ou de ação antes do início da próxima jornada”.

Uma ideia partilhada pelo advogado Bernardo Costa Fernandes, que faz referência às ferramentas de controlo de entrada de emails que fazem com que as mensagens, independentemente das horas, só caiam na caixa de correio do trabalhador no seu período normal de trabalho. “A própria Microsoft (Outlook 365) permite, por defeito, que seja gerado um alerta, pedindo a confirmação do remetente se pretende enviar aquele e-mail, atendendo às horas a que o mesmo está a ser enviado”, refere o associado principal de Laboral da CCA.

Preocupados com a falta de inspeção do ‘direito a desligar’ e com eventuais esgotamentos dos trabalhadores, os advogados Manuel Gibert Prates e Bárbara Ribeiro Damas defendem o reforço do investimento em tecnologia por dos empregadores - para assegurar que os funcionários fazem efetivamente a desconexão - e mais meios de fiscalização da ACT, apesar da violação do dever de abstenção de contacto constitua ser uma contraordenação grave. “Não só é necessário que as situações sejam denunciadas, porque os trabalhadores, com medo de represálias, terão pudor em fazê-lo”, advertem, antecipando que “a saúde mental vai ser um enorme desafio de adaptação e de resposta para as empresas e para o Direito do Trabalho na medida em que vamos assistir a um aumento de conflitos laborais com este fundamento”.

Legislação terá de se adaptar a menos horas de trabalho e mais união de trabalhadores
Para os advogados da SPS, um movimento do mercado do trabalho que será “interessante” daqui para a frente e poderá moldar o imutável Direito é a sindicalização nas empresas. Em relação à primeira,



Benedita Gonçalves
Advogada, Associada Coordenadora da área de Laboral da VdA



Bernardo Costa Fernandes
Advogado, Associado Principal da área de Laboral da CCA



Unspalsh

dizem ao JE que há "inúmeras questões e entropias" a considerar e resolver neste novo modelo de trabalho por causa dos "limites à flexibilidade" e, no que diz respeito à segunda, preveem que se poderá tornar numa "revolução para o direito coletivo". "É o chamado «sindicalismo de marca», em voga nos Estados Unidos, em que o movimento sindical surge dentro de uma determinada empresa e associado a uma marca específica e não tanto a um sector de atividade, como o recém estabelecido sindicato dos trabalhadores da Starbucks (SBWU). Este fenómeno representa um novo movimento laboral cuja evolução será muito interessante de acompanhar, especialmente se esta tendência se estender à Europa e, em particular, a Portugal", afirmam o sócio e a associada coordenadora da SPS Advogados.

Quanto à semana de trabalho de quatro dias, Bernardo Costa Fernandes crê que o Código do Trabalho se encontra munido dos instrumentos jurídicos adequados a implementar esta nova realidade, através do regime do horário concentrado e do regime do trabalho parcial. "Há que olhar para esta nova tendência como um sendo apenas aplicável a particulares sectores de atividade, na medida em que o escopo da redução será a de manter o mesmo número de trabalhadores, aumentando os índices de produtividade empresarial e evitar que as empresas incorram em custos acrescidos com a contratação de novos trabalhadores", aponta o associado da CCA. "Se o trade-off entre redução do período normal de trabalho e o aumento de produtividade não ocorrer, temos sérias dúvidas que estas políticas sobrevivam ao período empírico a que se irão encontrar sujeitas, por isso, sou da opinião que é importante testar estas políticas com o máximo de seriedade e responsabilidade por todos os envolvidos", conclui.

Segundo Benedita Gonçalves, este processo de adaptação "tem de ser feito de forma progressiva, não extravasando os limites impostos pela lei no que toca aos direitos e deveres dos trabalhadores e das empresas, e salvaguardando os princípios gerais subjacentes ao Direito do Trabalho". ■

"Há que olhar para esta nova tendência [para a semana de quatro dias] como um sendo apenas aplicável a particulares sectores de atividade, diz Bernardo Costa Fernandes

O TRABALHO DO FUTURO

Refletir e tratar conjugadamente trabalho e futuro é um desafio difícil porque contende com trabalhadores (competências, ocupação, bem-estar, excedentes, precaridade, trabalho digno), com organizações empresariais (sobrevivência, organização, mercados, ganhos, responsabilidade social), com os governos (planos de ocupação, apoios à formação, benefícios assistenciais, alterações legislativas, benefícios fiscais, atenção ao ensino e remodelação de currículos) e contende com o ambiente, (sustentabilidade da economia, do planeta, medidas de limitação, e de meios utilizados). Tudo na procura do equilíbrio na divisão do trabalho entre homens, robots e algoritmos. Os efeitos da quarta revolução industrial e a disrupção tecnológica foi ampliada e acelerada pela epidemia Covid19, com consequências no capital chave das organizações e do país que é o seu capital humano. Visível é desde já a generalização do teletrabalho pela sua forte ativação, remetendo as Empresas, por força da lei, os seus trabalhadores para locais exteriores ao tradicional local de trabalho, com recurso às tecnologias de informação e comunicação. Porém esta será a menor das possíveis evidências do trabalho no futuro uma vez que não tem, o efeito de reduzir efetivos. Provoca sim alterações não dispiciendas na forma de prestação do trabalho, criando um novo normal, e na necessária regulamentação do contrato de trabalho mas não no número de postos de trabalho. O avanço tecnológico conjugado com a Inteligência Artificial (IA) serão os responsáveis, pela eliminação de tradicionais ocupações até aqui reservadas ao homem. Veja-se que mesmo tarefas manuais, sem serem as do fordismo, podem hoje já ser realizadas por máquinas, autonomamente, com dispensa de trabalho humano, seja nos transportes ou na construção de grandes empreendimentos como barragens, ex. barragem Yangqu no sopé do Tibete, onde toda a maquinaria robotizada funciona controlada por IA com dispensa de mão de obra humana. Grande parte da atividade humana é passível de ser desenvolvida por estes meios. Os Algoritmos dão respostas com pequena margem de erro em muitas atividades humanas. Entendem os analistas da evolução do trabalho que as tarefas hoje existente serão repartidas, no futuro próximo, entre homens, máquinas e algoritmos (IA). As máquinas focar-se-ão principalmente nas tarefas relacionadas com a informação, processamento de dados, funções administrativas e alguns aspetos das ocupações e tarefas tradicionalmente desempenhadas manualmente. Ao homem é espectável a manutenção de



Ilime Portela, Advogada, Sócia fundadora e administradora da IP&A

uma vantagem comparativa nas tarefas de Direção (managing), aconselhamento, consultoria e tomada de decisões, raciocínio/fundamentação, comunicação e interação. Esta divisão de tarefas e funções vai libertar postos de trabalho que se tornarão obsoletos, a par da criação de novas ocupações que provocarão uma procura de trabalhadores humanos que refletem a aceleração dos processos de automatização, bem como o ressurgimento de profissões relacionadas com os riscos inerentes a segurança cibernética, engenharias indicativas da trajetória no sentido da inovação. As mudanças serão grandes e centradas essencialmente na exigência de preparação e competências altamente desenvolvidas. A procura do trabalho humano privilegiará mérito, criatividade e talentos. Os trabalhadores humanos diversificarão os seus empregadores e a permanência dos trabalhadores numa empresa pode ser temporária ou simultânea em várias empresas. Nestas, a organização do trabalho sofrerá alterações necessárias. Desde logo o local de trabalho, tempo de trabalho, a disciplina, hierarquia, qualificação. Todos estes institutos terão que ser revisitados e atualizados em função das novas realidades obrigando os governos, se quiserem minimizar os efeitos e necessidades assistenciais e desenvolver o seu capital humano, a estar à frente dos acontecimentos tendo o papel que a força sugestiva da lei pode desempenhar no quadro do futuro próximo do mundo do trabalho.

ip&a

Ilime Portela & Associados

Com o apoio de

Sociedade de Advogados