

Pensar o trabalho na era digital¹

Glória Rebelo²

1. A dignidade da pessoa humana

Em Portugal, a Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra como princípio central orientador, o princípio da dignidade da pessoa humana. A dignidade humana, tão bem tratada por diversos autores, designadamente, pelo espanhol Miguel Unamuno – na sua obra *La Dignidad Humana*, onde lembrava que “Lo único que tiene el fin em sí mismo, lo verdaderamente autoteleológico, es la vida, cuyo fine es la mayor y más intensa y completa vida posible” – apresenta-se, nas sociedades contemporâneas, como um valor supremo (Unamuno, 1967,17). E na linha do seu pensamento cabe salientar que é preciso evitar a ofuscação da ideia e do sentimento da dignidade humana, fazendo com que este continue a ser o farol axiológico da nossa Democracia. A respeito da relevância da dignidade, salientava Kant que “No reino dos fins tudo tem um preço ou uma dignidade. Aquilo que tem preço pode ser substituído por algo equivalente; por seu turno, o que está acima de qualquer preço, e portanto não admite nada equivalente, isso tem uma dignidade.”³

Como enuncia o artigo 1º da nossa Constituição “Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana”. Ou seja, a pessoa humana, e o respeito pela sua dignidade, é o bem supremo da nossa ordem jurídica, o seu fundamento e o seu fim. Invocando as palavras do ensaísta português do século XX, António Sérgio, a defesa da dignidade da pessoa humana é, e será, em si mesma, o fim supremo da Democracia e esta exige a necessidade de suscitar em todos “um interesse social mais consciente, como consequência (...) do progresso da ideia de dignidade humana (...)” (Sérgio, 1971, 227-228). Além do mais, ao longo da sua vigência, a Constituição – num contexto de respeito pelos direitos fundamentais – vem afirmando, acima de tudo, o propósito de promover uma sociedade justa e solidária, tendo por valor primordial a dignidade da pessoa humana

No texto fundamental, a dignidade da pessoa humana é considerada como central, na medida em que é a referência suprema de todo o sistema de direitos fundamentais e as pessoas devem ser reconhecidas como o fim de um Estado de Direito Democrático. E, como enfatiza Paulo Ferreira da Cunha, a pessoa “surge no

¹ O presente estudo é uma singela homenagem ao Senhor Professor Doutor Paulo Ferreira da Cunha, profundo conhecedor do Direito, e às suas qualidades humanas e académicas.

² Licenciada e Mestre pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa e Doutora pelo ISEG-Lisbon School of Economics & Management. Membro do Conselho Científico do Dinâmia CET do ISCTE-IUL, Professora Associada da ULHT e Membro fundadora da Associação Portuguesa de Direito do Trabalho.

³ Kant, I. (1963), *Fundamentación de la Metafísica de las Costumbres*, 2ª. Ed. ESPASA-CALPE, Madrid, p. 92.

direito, desde logo, como um dos elementos da tópica ontológica da Justiça” (Ferreira da Cunha, 2007, 827). Assim, é preciso perceber que a dignidade da pessoa humana é o valor humanista orientador da nossa Constituição e do conjunto dos seus direitos fundamentais.



PFC e a autora

Depois, como enfatiza a nossa Constituição no seu artigo 9.º, o Estado assume como tarefas fundamentais promover o bem-estar das pessoas, bem como efectivar os direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a modernização das estruturas económicas e sociais. De facto, em dimensões fundamentais da sociedade, Portugal conheceu nestas mais de quatro décadas de vigência da Constituição, um reforço generalizado dos níveis de bem-estar social, inspirado também na ideia da igualdade de oportunidades e que o interesse social deve orientar o desenvolvimento do país. Daí que promover uma estratégia de desenvolvimento sustentável, orientado pelo princípio da dignidade da pessoa humana, assegurando igualdade de oportunidades e operando as necessárias correcções de desigualdades na distribuição da riqueza e do rendimento, seja uma incumbência prioritária do Estado no plano social e económico. Salienta Paulo Ferreira da Cunha que “Um Estado que afirma ser o povo (...), que almeja coisas tão excelentes como a justiça, a segurança e o bem-estar, e até que, para alguns, tem como elemento o próprios Direito, como poderá ele não ser “ pessoa de bem”, como poderá exercer, nos casos sem dúvida gravíssimos, a razão de Estado, sem que o faça por bem” (Ferreira da Cunha, 2010, 99).

E se o futuro do Direito do Trabalho estará ligado à mudança imposta pela era digital, à automação dos processos de produção, à transmissão massiva de dados e ao uso de robots, a procura de incrementar a produtividade empresarial exigirá mais flexibilidade no trabalho. A gestão do trabalho tem sido marcada pelo aumento da flexibilidade das empresas, a fim de garantir o alcance dos seus objectivos de negócio (Freyssinet, 1996; Rebelo, 2001; Golden 2012; Eurofound, 2018), mas a gestão do tempo de trabalho e a gestão do local de trabalho se repercute directamente nos direitos à saúde e à vida pessoal e familiar, com importantes consequências sociais (Rebelo, 2019a).

2. O trabalho na era digital: a gestão do tempo de trabalho e a gestão do local de trabalho

Na era digital, e na sociedade da informação e do conhecimento, os trabalhadores serão, cada vez mais, os “trabalhadores do conhecimento” e isso altera o modelo de relações laborais que dominou a maior parte do século XX.

As temáticas do tempo de trabalho são centrais para a investigação social, no sentido de promover conhecimentos que possam influenciar na elaboração de políticas públicas. Desde o início deste século, o tempo de trabalho tornou-se um dos principais elementos das políticas de emprego europeias, porque o tempo pode ser um elemento estruturante da organização do trabalho. Diversos estudos têm reconhecido nas últimas três décadas que a gestão do trabalho – no que diz respeito ao tempo e ao local de trabalho – tem sido marcada pela crescente flexibilidade das empresas para garantir a prossecução dos seus objectivos de negócio (Lyon-Caen, 1985; Freyssinet, 1996; Rebelo, 2001a; Gaudu 2006; Tremblay, 2008). Além disso, a par da gestão do tempo de trabalho, também a gestão do local de trabalho impacta directamente com os interesses privados (equilíbrio entre vida pessoal e profissional) e os direitos à saúde do trabalhador (Hein, 2005).

Para responder à crise económica da década de 1970, os novos conceitos de organização do trabalho, associados a uma organização flexível, buscam mudar as conceituações existentes (Zachmann, 1986; Supiot, 1998; Spyropoulos, 2002). Uma das formas pelas quais a gestão empresarial respondeu foi através da gestão do tempo de trabalho, especialmente partilhando e reduzindo o tempo de trabalho nas empresas (Boulin, 1994; Hoffman, 1995; Redor, 2000; Cordonnier e Vannecloo 2000; Barrère-Maurisson 2000; OIT, 2005). Portanto, a reorganização do trabalho – a que alguns autores chamam de “temporalidades do trabalho” – tem estado em foco nas últimas três décadas (Harvey, 1999, 21-22) e as empresas são cada vez mais confrontadas com a gestão da conciliação trabalho e vida privada pessoal e familiar (particularmente com questões como a maternidade, cuidado infantil, assistência a idosos) e, nessa medida – pelo menos teoricamente – as políticas de gestão do tempo de trabalho “devem estar concebidas para atenuar os conflitos trabalho/família, permitindo aos trabalhadores viver plenamente uma e outra realidade em paralelo” (Rebelo, 2019a, 140).

O conteúdo do trabalho mudou substancialmente nestas décadas. A par da flexibilidade do mercado de trabalho, testemunhamos um processo social que começa a atingir as margens da flexibilidade do trabalho em questões como o tempo e o local de trabalho (Hein, 2005, 3). De destacar que em 2019, no centenário da Organização Internacional do Trabalho, a organização do tempo de trabalho foi identificada como um importante desafio, especialmente porque as políticas de tempo de trabalho têm sido um instrumento essencial para a regulação das condições de trabalho em todo o mundo. E, aqui, para lá da análise sociológica, cabe uma reflexão sobre o Direito pois, como salienta Paulo Ferreira da Cunha, “A reflexão sobre o Direito é um jogo de espelhos. Pois o Direito se pensa, e assim se vê ao espelho. Aí verá imagens de si próprio. E ao ver, teorizará. E ao teorizar, verá. Ver para teorizar; teorizar, vendo.” (Ferreira da Cunha, 1991, 9).

2.1. A gestão do tempo de trabalho

A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) considera o “tempo de trabalho” uma das mais importantes áreas da política de emprego em que a União Europeia tem intervindo através de legislação com o objectivo de melhorar as condições de trabalho e a saúde e segurança dos

trabalhadores, em linha com o seu compromisso de “mais e melhores empregos” (Eurofound, 2018). Como combinar o trabalho com a vida é uma questão fundamental para muitas pessoas, uma questão que os legisladores, parceiros sociais, empresas e indivíduos procuram resolver. Simultaneamente, novos desafios vão transformando a relação entre trabalho e vida, como a mudança tecnológica e a redução da jornada semanal de trabalho (Eurofound, 2018).

Como se sabe, em matéria da organização do tempo de trabalho, a história da regulação laboral, legal e convencional, mostra que o propósito de redução dos tempos de trabalho tem sido um sinal progressista de desenvolvimento das condições de trabalho, tanto mais que se entende que, em nome do princípio da dignidade pessoal e social, a prestação de trabalho deve permitir conciliar a vida pessoal e familiar com o trabalho e que se trata de uma exigência de proteção da saúde e segurança das pessoas que trabalham. Como lembra Paulo Ferreira da Cunha quando trata a pessoa no Direito do Trabalho, “o trabalho não é um tema postmoderno. Postmoderno é o lazer. (...). O que está na ordem do dia não é a semana de 40 horas, é o dia de duas. É um mundo quase sem trabalho” (Ferreira da Cunha, 1991, 165).

No nosso país, desde 1919 que, também por estas razões, o limite máximo legal para o período normal de trabalho diário se encontra fixado nas 8 horas de trabalho e 48 horas semanais para a função pública e para as actividades comerciais e industriais, pelo Dec. N.º 5616, de 10 de Maio de 1919.

Contudo a OCDE, num estudo intitulado “How’s Life - Measuring well-being”, divulgado em 2014 alertava para o facto de o número de estar a aumentar o número de pessoas a trabalhar regularmente 50 horas ou mais por semana em vários países, como no Reino Unido, na Irlanda ou na República Eslovaca, sendo sobretudo em Portugal e no Chile que se registaram os aumentos mais significativos. A OCDE evidencia o facto de terem sido os países mais afectados pela crise financeira internacional – como Grécia, Portugal e Espanha – a registar as quebras mais graves em vários indicadores de bem-estar desde 2009 e, em especial no caso de Portugal, sublinhando que as “sequelas sociais” não atingiram os níveis da Grécia, alerta para o aumento dos períodos normais de trabalho. De facto, na sequência de transformações económicas, foram consagradas na última década no ordenamento jurídico-laboral algumas alterações em matéria de organização do tempo de trabalho, que têm tido como consequência um aumento dos períodos normais de trabalho (Rebelo, 2019).

Ora, o progresso social e o bem-estar social andam associados à promoção da melhoria das condições de trabalho, com vista a uma vida social condigna. E, neste aspecto, é crucial atentar na evolução média do período normal de trabalho, já que a organização do tempo de trabalho tem repercussões, inevitáveis, no direito à vida pessoal e familiar e no direito ao repouso dos trabalhadores.

E se, em Portugal, em virtude da destruição de emprego ocorrida nos últimos anos, persistem elevados níveis de desemprego, particularmente de Desemprego de Longa Duração, ante esta tendência para o aumento dos períodos normais de trabalho, importa realçar o papel crucial do Direito do Trabalho em matéria de organização do tempo de trabalho e consequente resposta ao nível do emprego. Designadamente, robustecendo soluções jurídicas que garantam a partilha do emprego, em nome do propósito de reduzir o desemprego.

Também recentemente, na sua análise global da evolução do trabalho em Portugal na última década, o relatório da OIT intitulado *Trabalho Decente em Portugal 2008-2018 - Da crise à recuperação*, destacou questões relacionadas com o tempo de trabalho. E a OIT identificou alguns princípios importantes na questão do tempo de trabalho, incluindo: a necessidade de impor limites diários semanais e anuais; o reconhecimento da natureza atípica do trabalho nocturno e seu potencial

impacto negativo na saúde dos trabalhadores; o reconhecimento da importância da negociação colectiva sobre a regulamentação do tempo de trabalho; e a necessidade de um sistema de fiscalização inspectiva eficaz para prevenir e punir práticas abusivas (OIT, 2018). Aliás, essa preocupação com os limites do tempo de trabalho, tem sido central para a actividade da OIT, visto que a primeira Convenção Internacional do Trabalho, adoptada em 1919, focou justamente na questão dos limites da jornada de trabalho (Convenção sobre o Tempo de Trabalho). Como acima referimos, em Portugal foi há um século, precisamente em 1919, que o limite máximo legal do tempo de trabalho foi também fixado em 8 horas diárias. Embora a regulamentação legal da duração do trabalho tenha começado entre nós com a Lei de 23 de Março de 1891, que fixou o período de trabalho de oito horas para os manipuladores de tabacos. Acresce que o Decreto de 14 de Abril de 1891 estabeleceu os limites do período normal de trabalho dos menores nos estabelecimentos industriais e o Decreto de 3 de Agosto de 1907 impôs a concessão de descanso semanal para todo os trabalhadores.

Depois da proclamação da República avolumaram-se as reivindicações operárias no que respeita aos tempos de trabalho e em 1919 fixaram-se os limites máximos do período do trabalho para a generalidade do comércio e indústria. Esses limites máximos eram de oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana, com excepção dos relativos aos empregados de estabelecimentos de crédito de câmbios e de escritórios, que já tinham, desde a publicação da Lei n.º 295, um período normal de trabalho de sete horas por dia⁴.

Como referimos, a Constituição consagra os direitos fundamentais dos trabalhadores e estabelece uma ordem de valores que tem como central a dignidade da pessoa humana e, como tal, deve estar presente em todos os ramos do direito, incluindo o Direito do Trabalho. Estes direitos fundamentais dos trabalhadores incluem o direito a um limite máximo de horas de trabalho por dia e por semana e o direito ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal (al. d) do n.º 1 do artigo 59.º CRP) e à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar (al. b) do n.º 1 do artigo 59.º da CRP).

Além disso, de acordo com o n.º 1 do artigo 67.º da CRP, a família sendo um dos pilares fundamentais da sociedade tem direito à protecção da sociedade e do Estado e a condições que permitam a realização pessoal de seus membros. Em particular, o Estado é responsável pela protecção da família, pela definição e implementação de uma política familiar abrangente e integrada (alínea g) e pela conciliação da vida profissional e familiar através de políticas sectoriais (alínea h). Em consonância com a Convenção da OIT de 1981 (n.º 156), as responsabilidades familiares mencionam especificamente “filhos dependentes” e “outros membros imediatos da família necessitados”, o que significa que a Convenção inclui tanto os idosos quanto as crianças.

Especificamente, o trabalho móvel baseado em TIC mostra como a tecnologia digital conduz a práticas de trabalho e a horários de trabalho mais flexíveis. No entanto, essa capacidade de trabalhar em qualquer lugar e a qualquer momento pode levar a uma maior intensificação do trabalho (Eurofound, 2020). Segundo a OCDE, nos últimos anos, no nosso país, o número médio de horas de trabalho aumentou (OCDE 2019), em grande parte devido aos mecanismos de flexibilização do horário

⁴ O Decreto n.º 15361, de 3 de Abril de 1928, aprovou, para ratificação, a Convenção tendente a limitar a oito horas por dia e a quarenta e oito horas por semana o número de horas de trabalho nos estabelecimentos industriais, adoptada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em 1919.

de trabalho, sendo que Portugal é um dos países europeus com maior média anual de horas trabalhadas.

Uma das diretrizes básicas da política legislativa, que norteou a revisão do Código do Trabalho em 2009, foi justamente a questão da organização do tempo de trabalho. E, posteriormente, as alterações ao Código do Trabalho em 2012 incluíram alterações ao regime do trabalho suplementar assim como a eliminação da obrigação de comunicar informações específicas à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), tais como: a eliminação da obrigatoriedade do envio do mapa de horário de trabalho; a eliminação da obrigatoriedade do envio do acordo de isenção de horário à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT); a introdução da possibilidade de deferimento tácito do requerimento de redução ou exclusão do intervalo de descanso (Rebelo, 2019, p. 146).

Mas, em matéria de organização do tempo de trabalho, a principal novidade das alterações de 2012 ao Código do Trabalho foi aquela em que o legislador reconhece expressamente a existência de longos períodos normais de trabalho “superiores a 50 horas”. Na verdade, ainda que na letra do artigo 213.º do CT afirmasse que o intervalo de descanso se impunha ao fim de cinco horas consecutivas de trabalho, em 2012, com as alterações ao Código do Trabalho introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, passa a ler-se: “O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, (...) de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas.” Assim, o legislador português admitiu explicitamente a prática de períodos normais de trabalho diário de 10 horas ou mais, apenas considerando exigível um intervalo de descanso diário do trabalhador após seis horas de trabalho diário. Em Portugal, o limite legal é de um máximo de oito horas de trabalho por dia até um máximo de 40 horas por semana (n.º 1 do artigo 203.º do Código do Trabalho), mas são vários os mecanismos para flexibilizar a organização do tempo de trabalho.

São, aliás, diversos os esquemas de trabalho flexível que permitem aumentar o período normal de trabalho para um máximo de 10 ou 12 horas por dia (e 50 ou 60 horas por semana): o trabalho suplementar, a adaptabilidade, o banco de horas ou o horário concentrado. Ao contrário das outras três modalidades, quanto ao horário concentrado, embora permita alterar o período normal de trabalho diário não permite aumentar o período normal de trabalho semanal, mantendo-o. E permite esse aumento diário ou por acordo entre empregador e trabalhador ou por instrumento de regulamentação colectiva, para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho; ou, em alternativa, por instrumento de regulamentação colectiva para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, impõe que a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias, (n.º 1 do artigo 209.º do CT). Acresce que ao horário concentrado não pode ser, simultaneamente, aplicável o regime de adaptabilidade (n.º 2 do artigo 209.º do CT).

Para além da possibilidade de o empregador solicitar o aumento do período normal de trabalho mediante o tradicional recurso ao trabalho suplementar (artigos 226 e segs), já consagrado no Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro (a artigos 16.º a 22.º) e concebido como *ultima ratio*, existem hoje dois importantes mecanismos de flexibilidade: a adaptabilidade e o banco de horas.

Quanto à adaptabilidade, por meio de negociação colectiva ou por acordo individual (entre empregador e empregado), é possível definir os períodos de trabalho em base média, desde que os limites máximos de horas de trabalho sejam observados

em um período de referência predefinido (artigos 204.º a 207.º do CT). Os esquemas de banco de horas também são possíveis, ou implementados por convenção colectiva ou mediante banco de horas grupal (n.º 2 do artigo 208.º-B do CT). Estes esquemas de adaptabilidades e de banco de horas permitem pedir ao trabalhador mais quatro horas de trabalho por dia, o que não é considerado trabalho suplementar. E quer num caso, quer no outro, sem necessidade que o empregador fundamente esse pedido (Rebello, 2019).

De acordo com o *Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016*, que faz uma análise do mercado de trabalho em Portugal ao longo da última década, registou-se um aumento de 21% no número de trabalhadores no “Regime de Adaptabilidade Individual” entre 2010 (252 000 trabalhadores) e 2014 (305 000 trabalhadores) (GEP/MTSSS, 2016, 267). E, conforme ainda consta do *Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016*, em Portugal “(...) cerca de 76,3% dos trabalhadores com contrato de trabalho estão abrangidos por uma modalidade flexível de organização do tempo de trabalho, facto que atesta a evolução do mercado de trabalho, visto que a maioria desses mecanismos de flexibilidade do horário de trabalho foi introduzida há pouco mais de uma década” (GEP/MTSSS, 2016, 268).

Ora, com estas alterações ao regime do tempo de trabalho ocorridas no Código do Trabalho desde 2009, importa perguntar: a que se devem estas propostas que contrariam as teorias do economista John Maynard Keynes que previu, em 1918, que a mudança tecnológica em cem anos substituiria o trabalho e que, pela primeira vez, a humanidade se confrontasse com um problema: saber como usar a liberdade proporcionada por este progresso tecnológico e dedicar-se ao lazer, vivendo agradavelmente ou, ainda, as promessas de Alvin Toffler, autor de “A Terceira Vaga”, em torno de uma sociedade tecnologicamente avançada e com mais tempo para o lazer?

Claro que não estamos nesse caminho e não obstante o avanço das denominadas “tecnologias de substituição do trabalho”, os portugueses estão a trabalhar mais do que nunca. Trata-se, sem dúvida, de um retrocesso civilizacional para Portugal que já esteve, justamente no final do século XIX e em 1919, na vanguarda dos direitos laborais. E se o trabalhador pode, expressamente, opor-se a uma decisão unilateral de aumento do período normal de trabalho, o problema é que num contexto de crise, o trabalhador tende a aceitar condições impensáveis. Diversos relatórios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) demonstram que trabalhar mais de 50 horas por semana aumenta o stresse e a fadiga, causa desordens no sono, maus hábitos de vida e, a prazo, distúrbios músculo esqueléticos, doenças cardiovasculares e mentais, e infecções crónicas. Ao fim de 8 horas de trabalho diário os trabalhadores já estão cansados e a prossecução do trabalho até prejudica a produtividade e a qualidade do trabalho. E, por exemplo, numa situação em que as pessoas têm de fazer gestos repetitivos e aplicar a sua força, como na indústria, se continuam a fazer o mesmo mas num espaço de tempo dilatado, os riscos para a saúde e de acidentes de trabalho aumentam exponencialmente. Acresce que a importa não ignorar a dimensão do que se passa fora do espaço de trabalho – a família, os amigos e o espaço público. Com a generalização das 10 ou das 12 horas diárias de trabalho, estamos num contexto de redução das pessoas à sua dimensão de energia aplicada ao trabalho. Acresce que estes períodos normais de trabalho escoam toda a energia ao trabalhador que lhe restaria para, por exemplo, acompanhar a educação dos filhos ou exercer uma cidadania participativa.

E, como venho alertando, numa sociedade envelhecida como a portuguesa, estamos a criar um paradoxo, pois como se pode pretender implementar políticas orientadas para a natalidade e aumentar o tempo de trabalho? (Rebello 2017b, 87-98).

3. A gestão do local de trabalho e o teletrabalho

Num ambiente de aumento da competitividade empresarial e de acelerada mudança tecnológica, as empresas vêm-se obrigadas a explorar todas as potencialidades em matéria de produtividade e de eficácia, para um conseqüente êxito económico e a expansão do teletrabalho insere-se neste movimento internacional de mudança (Rebelo, 2004b; Rebelo, 2019d).

Enquanto forma de organizar o trabalho, o teletrabalho ilustra bem as mudanças laborais em curso (Rebelo, 2019a), o que leva a inúmeras questões que se prendem com a ideia de trabalhar à distância. Em Portugal, acolhido desde 2003, o teletrabalho juridicamente subordinado está definido de forma ampla, abrangendo a prestação laboral realizada habitualmente fora da empresa e através de recurso a TIC (artigo 165.º do Código do Trabalho). Aprovado pela Lei n.º 99/2003, o Código do Trabalho veio, assim, consagrar os resultados do Acordo-Quadro Europeu sobre Teletrabalho, de 2002 (Rebelo, 2004b), sendo o regime do teletrabalho amplo (Rebelo, 2004a), possibilitando modalidades diversas, realizado a partir de telecentros, a partir do domicílio ou o teletrabalho itinerante. Desde então, o regime jurídico do teletrabalho manteve-se praticamente inalterado, apenas com ligeiras alterações em 2015 (Rebelo, 2019b).

Recentemente, na sequência da pandemia pelo SARS-CoV-2, em Portugal foram aprovadas um conjunto de medidas extraordinárias destinadas não apenas a prevenir o elevado risco de contágio da doença, como também a mitigar os seus impactos socioeconómicos. E, a execução da declaração do estado de emergência incidiu, designadamente, sobre a matéria do exercício de funções profissionais a partir do domicílio, estabelecendo uma medida excepcional e temporária de protecção dos postos de trabalho, tornando obrigatória a adopção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitissem. A verdade é que o confinamento imposto por esta pandemia de SARS-CoV-2 acelerou, inevitavelmente, a transição para a sociedade digital, uma vez que o teletrabalho chegou de forma repentina à vida de milhões de europeus (Rebelo, 2020). A questão que se coloca, ante alguma incerteza na evolução da doença, é a de saber se regressarão as dinâmicas organizativas tradicionais e a lógica presencial nos locais de trabalho. Importa aprender com esta experiência ao nível da organização do trabalho. É que, como têm alertado alguns especialistas, novos surtos desta doença, ou idênticas pandemias, podem vir a repetir-se a curto prazo, pelo que importa preparar essas situações, adoptando em prol da defesa da saúde pública, uma estratégia preventiva. Nesta medida, o teletrabalho será uma boa alternativa para executar trabalho, salvaguardando a saúde dos trabalhadores e evitando uma paralisia da actividade económica. Um estudo recente da OIT sobre o impacto desta pandemia em Portugal evidencia que se vive uma situação laboral inédita no país e que embora algumas dessas transformações sejam transitórias, outras podem persistir, sendo a generalização do teletrabalho a mais óbvia (OIT, 2020).

Ora, uma desvantagem que tem sido identificada quanto ao teletrabalho é a quase inevitável sobreposição entre a vida profissional e a vida privada dos teletrabalhadores. Este é um dos problemas mais frequentemente vividos pelos teletrabalhadores, pois sentem a necessidade de “reinventar” os limites materiais (espaço de trabalho protegido; instalação de uma linha telefónica independente num espaço de trabalho), mas também os limites psicológicos, como saber organizar o seu tempo entre trabalho e vida familiar, tendo horários que levam em conta os ritmos dos demais membros da família, mantendo uma noção equilibrada entre a vida privada e a profissional (Schneider & Rosensohn, 1997). E este é um dos importantes desafios colocados ao legislador nesta era digital.

4. Considerações finais

Globalmente, o trabalho na era digital representa um desafio ao legislador, uma vez que a nova economia assenta numa forte mudança tecnológica que alterará a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos, gerando novas formas de emprego e novas formas de organizar o tempo e o local de trabalho. E a defesa dos direitos dos trabalhadores – cujo marco remonta ao século XIX, com a adopção em 1833, pelo Reino Unido, do *Factory Act*, que teve por base a protecção de quem podia menos numa lógica assimétrica do poder – mantém-se, na medida em que as assimetrias sociais e laborais permanecem, sobretudo em conjunturas económicas em que o desemprego volta a aumentar e a economia a abrandar, como a atual.

Ante a fortíssima pressão competitiva das potências económicas emergentes e a célere mudança tecnológica, a questão é a de saber se podemos preservar o nosso modelo social. Daí que se exija uma constante atenção à regulação do trabalho na era digital. Na atual era digital é preciso evitar que se acentue a segmentação no trabalho e, assim, uma sociedade mais desigual, em que uma parte da população trabalha e outra, significativa, fica excluída do mercado de trabalho. Torna-se necessário antecipar um modelo de desenvolvimento sociolaboral, que tente integrar todos, pois não podemos deixar de assegurar que a digitalização signifique progresso social, designadamente, partilhando o tempo de trabalho e reduzindo os tempos de trabalho, assim criando emprego e melhorando as condições de trabalho e de vida das pessoas.

As alterações ao regime do tempo de trabalho em Portugal na última década, flexibilizando o limite de trabalho das 40 horas semanais para as 50 ou 60 horas semanais, levam a questionar sobre o que significa um aumento do período normal desta ordem, não só para o indivíduo mas para toda a sociedade.

Outro dos principais problemas associados ao desenvolvimento do trabalho na era digital está relacionado com o desenvolvimento do teletrabalho no domicílio ou itinerante, cabendo também responder à complexidade destes problemas. O teletrabalho no domicílio suscita pertinentes reflexões (Rebelo, 2004a; Rebelo, 2019d) pela ambiguidade de algumas das disposições consagradas no Código do Trabalho. Quer relativas à determinação concreta das condições de prestação de teletrabalho, quer no que concerne à própria capacidade de fiscalização da Autoridade para as Condições de Trabalho (Rebelo, 2019b). O teletrabalho, enquanto forma de trabalho, representa um importante instrumento de Gestão de Recursos Humanos no âmbito da Sociedade da Informação. Mas é também uma desafiante modalidade de contrato de trabalho no que respeita à própria reconfiguração do tradicional exercício do poder de direção do empregador e à observância das regras relativas à organização do tempo de trabalho. Assim, estimando-se um tendencial aumento do recurso ao regime subordinado de teletrabalho é necessário que, de *iure condendo*, se procure acautelar aspectos fundamentais que assegurem adequadas condições de trabalho, pois só assim se alcançarão os benefícios plenos desta “era digital” (Rebelo, 2019d).

O receio é de que as múltiplas modalidades de contratos de trabalho e a crescente flexibilidade na organização do tempo de trabalho e dos locais de trabalho gerem formas de emprego mais frágeis do ponto de vista social, persistindo na sociedade níveis de precariedade, desigualdade e de desemprego elevados.

Referências

- Barrère-Maurisson M. A., *et al.* (2000), “Temps de travail, temps parental”, *Premières Synthèses*, n.º 20 -1, Dares.
- Cordonnier, L. & Vannecloo, N. (2000), “La réduction du temps de travail en France”. In Lestrade, B. & Boutillier, S. (org.), *Les mutations du Travail en Europe*, Paris, Harmattan, 51-71.
- Eurofound, 2018, Eurofound (2018), *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Ferreira da Cunha, P. (1991), *Pensar o Direito II. Da Modernidade à Postmodernidade*, Coimbra: Livraria Almedina.
- Ferreira da Cunha, P. (2007), “Desafio metodológico dos direitos da personalidade: categorias e conceitos”. In *Nos 20 anos do Código das Sociedades Comerciais – Homenagem aos Profs. Doutores A. Ferrer Correia, Orlando de Carvalho e Vasco Lobo Xavier*, Coimbra: Coimbra Editora, 825-849.
- Ferreira da Cunha, P. (2010), “Do Estado e suas razões”. In *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Sérvulo Correia*, edição da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa: Coimbra Editora, 75-103.
- Ferreira da Cunha, P. (2012), *Constituição & Política*. Lisboa: Quid Juris.
- Ferreira da Cunha, P. (2014), *Desvendar o Direito*. Lisboa: Quid Juris.
- Freyssinet, J. (1996), “Durée du travail: politique de l’emploi et négociation collective, 1992-1996”. IRES, Institut de Recherches Economiques et Sociales, 4-13
- Gaudu F. (2006), “Libéralisation des marchés et droit du travail”. *Droit Social*, n.º 5, 505-513.
- GEP/MTSSS, (2016), *Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016*. Lisboa: GEP-MTSSS.
- Golden, L. (2012), *The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper*. Genève: ILO Conditions of Work and Employment Series, n.º 33.
- Hein, C. (2005), *Reconciling work and family responsibilities*. Geneva: International Labour Organization.
- Kant, I. (1963), *Fundamentación de la Metafísica de las Costumbres*, 2º. Ed., Madrid: ESPASA-CALPE.
- Lyon-Caen, G. (1985), “La bataille truquée de la flexibilité”. *Droit Social*, n.º 12, 801-810.
- OCDE (1995), *Le avenir du travail: vers un emploi sans poste fixe*, n.º 12, Paris: OCDE.
- OCDE (2012), *Policy priorities for international trade and jobs: Trade and employment in a fast-changing world*. Paris: OCDE.
- OCDE (2014), *How’s Life - Measuring well-being*, Paris: OCDE.
- OIT (2018), *Trabalho digno em Portugal 2008-2018*. Genebra: International Labour Organization.

- OIT (2020), *Portugal: Rapid assessment of the impact of COVID-19 on the economy and labour market*, Geneva: International Labour Organization.
- Rebelo, G. (2001), "A flexibilidade no trabalho: as questões da redução do tempo de trabalho e do trabalho a tempo parcial". *Organizações e Trabalho* n.º 26, 31-40.
- Rebelo, G. (2002), *Trabalho e Igualdade – Mulheres, Teletrabalho e Trabalho a tempo parcial*, Oeiras: Celta.
- Rebelo, G. (2004a), "Reflexões sobre o teletrabalho: entre a vida privada e a vida profissional". *Questões Laborais* n.º 23, 98-116.
- Rebelo, G. (2004b), *Teletrabalho e Privacidade – Contributos e Desafios para o Direito do Trabalho*, Lisboa: RHEditora.
- Rebelo, G. (2005), "Para uma organização qualificante: da importância dos conceitos de actividade e de mobilidade funcional no Código do Trabalho". *Questões Laborais* n.º 25, 1-14.
- Rebelo, G. (2017a), "Das recentes alterações ao Código do Trabalho e da necessidade de um fortalecimento do papel da ACT na promoção das condições de trabalho." In *Trabalho sem Fronteiras? O papel da Regulação* (coord. Manuel M. Roxo), Coimbra: Almedina, 221-240.
- Rebelo, G. (2017b), "Trabalho, Demografia e Segurança Social". In *Trabalho, Emprego e Segurança Social- Transformações e Desafios*. Lisboa: Edições Sílabo, 87-98.
- Rebelo, G. (2017c), "Trabalho e Economia Digital: que desafios?" In *Trabalho, Emprego e Segurança Social- Transformações e Desafios*. Lisboa: Edições Sílabo, 211-219.
- Rebelo, G. (2019a), "Flexibilização do tempo de trabalho: os casos da adaptabilidade e do banco de horas". *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2019-II: 137-164.
- Rebelo, G. (2019b), "Working Time Organization: Influences in Work-family Balance and Career". *International Journal on Working Conditions* 18, 113-130.
- Rebelo, G. (2019c), "A regulação do trabalho na era digital". In *Estudos de Direito do Trabalho*. Lisboa: Edições Sílabo, 13-30.
- Rebelo, G. (2019d), "O trabalho digital e o teletrabalho". In *Estudos de Direito do Trabalho*. Lisboa: Edições Sílabo, 209-241.
- Rebelo, G. (2020), "A transição digital no trabalho e na educação". *Cadernos de Economia* n.º 131, Ordem dos Economistas, 51-55.
- Rebelo, G. e Roxo, M. (2019e), "The Challenges of Digital work in Portugal". In W. Sanguineti R. e B. Vivero Serrano (Dirs.), *La construcción del Derecho del Trabajo de las redes empresariales*, Comunicación 18, Comunicaciones presentadas al II Seminario Internacional "el trabajo en las redes empresariales: experiencias de regulación y gestión", Granada: Comares.
- Redor, D. (2000), "Les diferentes adaptations de la durée du travail à la situation de l'emploi en Europe du Nord". In Lestrade, B. e Boutillier, S. (org.), *Les mutations du Travail en Europe*, Paris, Harmattan, 185-199.
- Schneider, B. e Rosensohn, N. (1997), *Télétravail, réalité ou espérance?*, Paris: Presses Universitaires de France.
- Sérgio, A. (1971), *Ensaio - tomo I*. Lisboa: Livraria Sá da Costa Editora, 227-228.

Spyropoulos, G. (2002), “Le droit du travail à la recherche de nouveaux objectifs”, *Droit Social*, n.º 4, 391-403.

Supiot, A. (1998), *Le travail en perspectives*. Paris: Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence/LGDJ.

Tremblay, D.-G. (2008), *Conciliation Emploi - Famille et Temps Sociaux*. Quebec: PUQ-Presses Universitaires du Quebec.

Zachmann, R. (1986), “La réduction de la durée du travail, un moyen de lutter contre le chômage: les facteurs en jeu”. *Revue Internationale du Travail*, n.º 125, 251-265.

Recebido para publicação em 16-09-20; aceito em 01-10-20