

A pandemia e a morfologia do trabalho digital: que futuro para o Direito do (tele)Trabalho?

João Zenha Martins

Professor da Faculdade de Direito da Universidade Nova

SUMÁRIO: I. ENQUADRAMENTO. II. TRABALHO À DISTÂNCIA. III. TELETRABALHO: ÂMBITO. IV. MECANISMOS DE CONTROLO. V. ACIDENTES DE TRABALHO. VI. O DIREITO AO TELETRABALHO. VII. O MOVIMENTO COLETIVO E O TRABALHO DIGITAL. VIII. NOTA CONCLUSIVA.

I. ENQUADRAMENTO

O registo de casos de contágio de COVID-19 e a situação excepcional provocada pela necessidade de prevenir a transmissão do vírus SARS-CoV-2 implicaram a aprovação de medidas extraordinárias e de carácter urgente que, não obstante a sua predisposição temporalmente limitada, provocaram alterações significativas no mundo do trabalho.

Na perspetiva de que «o futuro coloniza o presente»^[1], multiplica(ra)m-se as iniciativas legislativas em resposta às necessidades laborais dos cidadãos perante o surto. Esta torrente

[1] Seguimos ULRICH BECK, *Risk Society: Towards a New Modernity* (trad. Mark Ritter), Londres/Nova Deli: Sage Publications, 1992, pp. 11 e ss.: a gestão do risco é a característica principal da nova ordem global; com o avanço da

ciência e da tecnologia surgiram novas situações de risco e acentuaram-se os processos de individualização. A forma como os riscos são percebidos socialmente alterou-se e os modos de reação também; surgem novos mecanismos

de prevenção do risco, do conflito e do dano, que, em arco analítico mais alargado, passam pela criação de sistemas de emprego estáveis, caracterizáveis pela segurança e pelo combate às desigualdades sociais.

normativa, encarada como inevitável para controlar os efeitos que a pandemia causa na vida social e económica, surgiu num contexto de intensificação informacional, que supera distâncias geográficas e sociais, encurta as noções de espaços e tempo, potencia o reforço da interdependência entre as comunidades locais, nacionais e internacionais e hipostasia as (outrora *novas*) tecnologias de informação e comunicação.

Assim, já depois de um conjunto significativo de medidas legais e administrativas de emergência, a análise conglobada das medidas decorrentes da Resolução do Conselho de Ministros n.º 33-A/2020, de 30.IV (que declara a situação de calamidade), das alterações às medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia previstas no Decreto-Lei n.º 20/2020 de 01.V e das recomendações feitas pelas autoridades competentes (designadamente, da Direção Geral de Saúde) determinou que, até 31.05, continue a ser obrigatória a adoção do regime de teletrabalho sempre que as funções assim o permitam (excluindo-se os trabalhadores de serviços essenciais), prevendo-se, a partir de 01.06, a retoma do trabalho presencial, com teletrabalho parcial, horários desfasados ou equipas em espelho, em solução que, em diferentes escalas, veio para ficar, e cuja característica comum está na distância.

Hoje, já depois do estudo, em parte conformado pelo choque petrolífero, na década de 70, acerca do teletrabalho e da telecomunicação desenvolvido por JACK NILLES, o teletrabalho entrou por via da pandemia no léxico quotidiano global, arreigando-se, enquanto “novo normal”, na enciclopédia empresarial moderna.

Hábitos e tecnologias novas entraram nas rotinas, transformando a organização das empresas e da administração pública, a forma como se trabalha e até alguns modelos de gestão; criou-se um ideário de individualização do trabalho, em movimento cuja tendência, em muitos casos, se desenvolve a partir de uma série de

operações individuais realizadas de acordo com códigos precisos na linguagem de *script*. Paradoxalmente, a globalização das comunicações acentuou-se perante a restrição da circulação humana. E numa fase em que muitos começavam a tomar consciência acerca de alguns dos malefícios associados a um uso desregrado das TIC, acentuou-se, em contradição, uma dependência quase absoluta destas, muito por força da disseminação do teletrabalho e da hipóstase do *online*, anunciando-se o digital como a (nova) mobilidade da “quarta Revolução Industrial”.

A par do trabalho desenvolvido através de plataformas digitais, tantas vezes associado à “uberização” das relações laborais, a lógica que, impulsionada pela digitalização da informação, enquadra a relação entre o trabalho e a pessoa do trabalhador^[2] é toda outra: o trabalho vai ter com o trabalhador, não sendo o trabalhador quem vai ao trabalho^[3].

II. TRABALHO À DISTÂNCIA

Como sabe, o trabalho no domicílio consiste em atividade que foi originalmente associada à execução de trabalhos artesanais, manuais ou a pequenos motores elétricos, hidráulicos, a gás ou a vapor que responderam ao modelo industrial do século XIX e que, enquanto forma de organização produtiva, se consolidou no último quartel desse século com o desenvolvimento da indústria de vestuário. A industrialização alterou profundamente as economias

[2] Sem que se esqueça que a força de trabalho é uma qualidade da Pessoa, que, por não ser algo que se situe no mundo exterior, não tem existência objetiva, não podendo, em consequência, ser alienada em si mesma. É sob este ângulo que ALAIN SUPPIOT, *Le Droit du Travail* (8.ª ed.), Paris: PUE,

2004, pp. 33-4, aludindo a uma ficção como condição da alienação contratual do trabalho, refere que só esta permite tratar o trabalhador como sujeito e objeto do contrato, com o corpo do trabalhador, ao revés da valorização medieval, a não ser enquadrável como *res*.

[3] Cfr. GUILHERME MACHADO DRAY, “Teletrabalho, Sociedade da Informação e Direito”, *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho - Volume III* (coord. Pedro Romano Martinez), Coimbra: Almedina, 2002, pp. 261-286.