

ENTREVISTA CORONAVÍRUS

Teletrabalho “passou a ser visto como um relevante instrumento de gestão”

O aumento do teletrabalho veio colocar novos desafios, mas mudar a lei sob a pressão do momento não é um bom caminho, defende o professor da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. O problema principal, alerta Luís Gonçalves da Silva, é a fiscalização das regras existentes e o acesso aos tribunais.

Raquel Martins

22 de Novembro de 2020, 6:58



Luís Gonçalves da Silva diz que alterar o Código do Trabalho sob a "pressão do momento" é um mau caminho MIGUEL MANSO



Perante a utilização mais intensiva do teletrabalho, o que é que na sua opinião devia ser clarificado ou alterado no Código do Trabalho?

Alterar o Código do Trabalho sob a pressão do momento é um mau caminho, em especial quando já passaram mais de seis meses sobre o início da pandemia e nada foi feito – pelo menos que seja conhecido - para reflectir sobre a matéria, identificar fragilidades de regime e encontrar soluções.

Como acontece com todos os diplomas, é sempre possível melhorá-los, mas o problema principal está na fiscalização das regras existentes e no acesso aos tribunais, que estão com um funcionamento muito deficiente. Não adianta continuar a legislar se as partes, em especial o trabalhador, não tiverem acesso a uma justiça com um mínimo de celeridade; sem isso, imperará a “lei do mais forte”.

As normas em vigor protegem de forma suficiente o trabalhador, nomeadamente os seus tempos de descanso, a saúde e segurança, a privacidade?

Sem prejuízo do que disse, reconheço que o aumento do recurso ao teletrabalho veio colocar novos desafios regulatórios, destacando, desde logo, a temática dos acidentes de trabalho, cujo regime está pensado para a realização da prestação na empresa.

Já no que respeita aos tempos de trabalho e de descanso, considero que a existir qualquer intervenção legislativa – que não defendo nesta altura e sem uma profunda reflexão – ela deveria ser global, uma vez que muitos dos problemas são transversais. De qualquer modo, o Código do Trabalho tem um conjunto de instrumentos que permite responder aos principais problemas, acautelando, desde logo, a posição do trabalhador. A maior dificuldade é no acesso à justiça, quer pelos custos, quer pelo tempo que demora, tornando, em diversos casos, a decisão judicial pouco relevante.

Faz sentido pensar que, mediante a experiência dos últimos meses, algumas empresas poderão vir a adoptar apenas esta modalidade de prestação de trabalho? Quais os riscos associados a isto?



Ainda é cedo para identificar com clareza os efeitos da pandemia na prestação do trabalho, desde logo, se haverá ou não uma modificação de forma de trabalhar. Acredito, no entanto, que, em muitos casos, o teletrabalho foi descoberto pelos empregadores e trabalhadores, tendo passado a ser visto como um relevante instrumento de gestão e prestação do trabalho.

Se é verdade que há importantes vantagens, não se podem ignorar diversos riscos, tais como o isolamento profissional, a diferenciação entre trabalhadores e teletrabalhadores, o cansaço informático, a desorganização do tempo de trabalho, a quebra de solidariedade profissional, o aumento de diferenças entre os trabalhadores qualificados e não qualificados, as condições de trabalho, entre outros.