



COMO COMPATIBILIZAR OS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO COM O TRABALHO MODERNO?

Eduardo Alves¹

Resumo

Partindo do atual quadro regulatório normativo português torna-se relevante refletir sobre a importância da devida amplitude, no texto da Constituição da República Portuguesa, dos princípios fundamentais aplicáveis ao Direito do Trabalho. O problema atual é saber, em que medida, com todas as recentes mudanças no mundo laboral, que se vêm verificando em consequência da globalização e das novas tecnologias desequilibrando a relação existente entre capital e trabalho, não se comprometem aqueles princípios, com destaque para o princípio da “proteção do trabalhador”. O desafio coloca-se, assim, ao Estado, mas também ao intérprete do Direito do Trabalho, no garantir permanentemente uma ponderação possível. A importância da *compliance* trabalhista, como ferramenta de mitigação de conflitos nas relações de trabalho tendo nos princípios, na ética, na integridade, uma referência, poderá tornar-se, hoje, uma realidade positiva no mundo laboral globalizado e poderá ajudar a minimizar os riscos a que determinada empresa esteja exposta. Torna-se elucidativo aferir então, o impacto constitucional que acaba sendo dado ao Direito do Trabalho nas leis *jus laborais* de natureza infraconstitucional. O caso do “teletrabalho” afigura-se paradigmático, como um instrumento de flexibilização do trabalho, que permite às empresas atrair, motivar e reter profissionais. Trilhado este caminho – que parece irreversível – importará agora dotar este instituto de um regime jurídico que lhe confira segurança jurídica sem, todavia, comprometer os princípios fundamentais. A metodologia utilizada para a realização do presente artigo seguiu uma análise qualitativa, através de métodos de abordagem dedutivos e de caráter analítico e descritivo, com um procedimento monográfico.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Direitos Fundamentais. *Compliance* trabalhista. Globalização.

Revista Pan-Americana de Direito

ISSN: 2764-2305

Data de aceite: 20/11/2022

<https://doi.org/10.37497/RPD.v2i1.63>

Organizado pelo Dr. Fabrizio Bon Vecchio Presidente do Instituto Ibero-americano de Compliance - IIAC com o Instituto Superior de Administração e Línguas — ISAL

¹ Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de Cádiz, (Espanha). Professor Adjunto Convidado do Instituto Superior de Administração e Línguas - ISAL. Funchal, (Portugal), E-mail: eduardo.alves@isal.pt

HOW TO MAKE THE FUNDAMENTAL PRINCIPLES OF THE LABOR LAW BE COMPATIBLE WITH THE MODERN WORK?

Abstract

Based on the current Legal regulatory framework in Portugal, it is relevant to reflect on the importance of the scope inclusion of the fundamental principles, applicable to Labor Law, in the text of the Constitution of the Portuguese Republic. The current problem is to know to what extent, with all the recent changes in the labor world, which have been seen largely as a result of globalization and new technologies, the existing balance between capital and labor does not compromise those principles, with emphasis on the principle of “worker protection”. The challenge is, therefore, for the State, but also for the interpreter of Labor Law, to permanently ensure a possible balance. The importance of labor compliance, as a tool for mitigating conflicts in labor relations, with principles, ethics, integrity, as a reference, can make it, today, a positive reality in the globalized labor world and can help to minimize risks to which a particular company is exposed. It is therefore instructive to assess the constitutional impact that ends up being given to Labor Law in the laws of an infra-constitutional nature. The case of “teleworking” appears to be paradigmatic as an instrument for flexibilization of work, which allows companies to attract, motivate and retain professionals. Having followed this path – which seems irreversible – it will now be important to provide this institute with a legal framework that gives it legal certainty without, however, compromising the fundamental principles. The methodology used to carry out this article followed a qualitative analysis, through deductive approach methods and of an analytical and descriptive character, with a monographic procedure.

Keywords: Labor Law. Fundamental rights. Labor compliance. Globalization.

1 INTRODUÇÃO

O advento do denominado Estado Social (*Welfare State*), que se começou a desenhar na sequência da revolução industrial e tem o seu começo de declínio no penúltimo quartel do século XX assenta numa relação muito estreita entre Capital *versus* Trabalho com a “proteção” do Estado. Nesta equação o equilíbrio assenta em duas características essenciais: emprego pleno e segurança social, elementos relevantes para a inclusão e a justiça social.

Na verdade, no entanto, é que este modelo que terá funcionado, sobretudo nos tempos de reconstrução do pós-2ª Guerra mundial, até quase o final do século passado, encontra-se esgotado. Variados fatores, entre os quais a globalização, tensões económicas, e o esgotamento do papel do Estado, sabendo-se da finitude da sua ação, terão contribuído para a chamada “crise do Welfare State”.

Streeck afirma, aliás, que: “[...] a falta de crescimento económico ameaçou a perenidade do modo de pacificação das relações sociais que pusera fim aos conflitos do pós-guerra.” (STREECK, 2015, p. 20). No mundo do Trabalho os reflexos acabam por se fazer sentir e aquilo que era uma sociedade salarial onde, com os ajustamentos possíveis do mercado, se iam acolhendo quase a totalidade dos trabalhadores, assiste-se agora a grandes índices de desempregados e a enormes dificuldades de incluir todos, verificando-se mesmo enormes contingentes daqueles que se encontram fora do “assalariamento” (ALVES, 2021).

Segundo Sanson podem identificar-se três aspetos claros, que assinalam esta mudança. Primeiro, a crescente anulação do papel do Estado como árbitro no contencioso entre o Capital versus o Trabalho. Segundo, a evolução das forças produtivas, que alteraram substancialmente o modo produtivo permitindo produzir mais e empregando menos. Terceiro, a transferência para as finanças da economia real, um processo no qual há um deslocamento dos investimentos do capital produtivo para o capital financeiro (SANSON, 2020, p.153).

O Trabalho é um fator determinante na vida do Homem enquanto ser social. Para além de outras dimensões mais filosóficas, só ele contribui para que este seja materialmente produtivo e que transforme a natureza no que necessita para viver e evoluir.

Encontra-se em Weber (2010) uma expressiva demonstração, no sentido de explicar como a transição da organização patriarcal para a organização capitalista é resultado da passagem da tradição para modernidade.

Porém, hoje, o Trabalho na fórmula tradicional que se encontrava concebido encontra-se numa encruzilhada. A antiga estrutura social do trabalho sofreu forte influência das forças económicas, destacando-se a concorrência internacional sobre os mercados e a globalização.

De resto, o aumento da produtividade laboral acaba-se por fazer por intermédio de fórmulas que se voltaram contra os trabalhadores –as máquinas. E estas, a maquinaria no seu todo, juntas com as forças de produção, não possuem a neutralidade desejada. Como resultado, a contrapartida do avanço na produção foi a “fragmentação” do próprio Homem, que deixa de deter o papel principal no processo produtivo.

Atribui-se a Marx uma das mais fortes críticas desta concorrência e como consequência a desumanização a que os trabalhadores são sujeitos. Por isso, salienta alguns pontos referentes ao Trabalho e aos trabalhadores. Diz que o trabalhador se exterioriza por meio do produto de seu trabalho e que estes são transformados em complemento do que ele e seus pares produziram. Esses

frutos dominam a consciência dos trabalhadores, dos capitalistas e também dos agentes de produção. A existência humana necessita do Trabalho para sentir-se produtivo na relação com os outros e com o mundo (SPURK, 2005).

Complementarmente, para Smith, o Trabalho constituirá a atividade produtora do homem congregando, simultaneamente, uma dimensão que representa uma noção abstrata do que seria a sua objetivação como valor. De resto, na obra de Smith, este avulta como um ponto nevrálgico da reflexão e da vida em sociedade. Nesta medida, o Trabalho está na origem da riqueza e torna-se a mercadoria dentro do circuito referente à produção e à troca (MERCURE, 2005).

A crise capitalista, que se vem assinalando, vê-se assim confrontada com os problemas de superprodução, de desemprego em massa, do mercado consumidor limitado e do descontentamento dos trabalhadores.

Como assinala Harvey o esgotamento do modo de produção, sendo ele fordista ou taylorista como padrão de acumulação é apenas mais um problema surgido desse processo (HARVEY, 2010).

2 O DIREITO DO TRABALHO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL - O CASO PORTUGUÊS

Concomitantemente, o direito ao Trabalho, mas também ao Lazer, acabam por ser premissas básicas e fundamentais a todo ser humano, sendo assim formas para a sua realização plena.

Tanto assim é que a sua dimensão ontológica acaba por constituir um património relevante de proteção e surge como um dos Direitos Fundamentais, hoje, até, com ampla inscrição nas Constituições dos Estados modernos.

Em Portugal, são mesmo -Trabalho e Lazer-, princípios fundamentais protegidos constitucionalmente, sendo que o denominado acervo do Direito do Trabalho, previsto na Constituição da República Portuguesa (CRP), se encontra plasmado em vários dos seus domínios (BACELAR GOUVEIA, 2001; REBELO DE SOUSA, MELO ALEXANDRINO, 2000).

Aliás, logo no início da “magna carta” portuguesa, naquilo que a CRP reserva aos “Princípios Fundamentais” se alude a esta temática, ainda que indiretamente, enquanto elemento de efetivação dos direitos económicos, sociais e culturais, decorrência do Estado Social e como incumbência deste.

Fá-lo mesmo no sentido de:

“promover o bem-estar e qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais” (artigo 9º, alínea d), da CRP).

Contudo, é na Parte I da CRP, que encontramos o essencial.

Sob o Título de “Direitos e Deveres Fundamentais” descortina-se, aqui, não apenas uma categoria peculiar de direitos, liberdades e garantias: os “Direitos, Liberdades e Garantias dos Trabalhadores” (MIRANDA, 1988); como, também, ainda que de forma mais ténue -mas igualmente significativa na sua proteção, algumas referências aos direitos dos trabalhadores, no caso sob a categoria de “Direitos e Deveres Económicos” (MIRANDA, 2000).

Concretamente, podemos assinalar na primeira daquelas categorias, os direitos: da “liberdade de escolha da profissão” (artigo 47º, nº 1 da CRP); “direito de segurança no emprego” (artigo 53º da CRP); “direitos das comissões de trabalhadores” (artigo 54º da CRP); “liberdade sindical” (artigo 55º da CRP); “direitos das associações sindicais” (artigo 56º da CRP) e o “direito à greve e à proibição do lock-out” (artigo 57º da CRP). Outro tanto, no que tange à segunda daquelas categorias, podemos assinalar os seguintes direitos económicos: “direito ao trabalho” (artigo 58º da CRP) e “direitos dos trabalhadores” (artigo 59º da CRP).

A CRP inscreve também na sua Parte II, alguns princípios, naquilo que é designado por “Organização Económica”. São aqui descritos com força constitucional todos os aspetos relativos ao funcionamento da economia e à intervenção estatal neste setor, sem prejuízo de, naquilo que no presente nos colhe, existirem referências relevantes ao Trabalho. Tanto assim é no caso respeitante às unidades de produção do setor público nas quais se devem salvaguardar a participação “efetiva dos trabalhadores na respetiva gestão (artigo 89º da CRP).

Outrossim, se poderá referir a Parte III da CRP. Trata-se aqui, fundamentalmente, da regulação do poder político em Portugal tendo, aliás, a epígrafe de “Organização do Poder Político” e onde o domínio respeitante ao Direito do Trabalho acaba por avultar de forma lateral, numa perspetiva morfológica de mera distribuição do poder legislativo pelos “atores” com competências constitucionais legislativas em Portugal, a saber: a Assembleia da República e o Governo no âmbito da República; e, entre estes órgãos, e as Assembleias Legislativas regionais, nas relações entre o Estado e as Regiões Autónomas (REBELO DE SOUSA, MELO ALEXANDRINO, 2000).

O que nos merece destaque, ainda, em torno do Direito do Trabalho, nesta Parte III da CRP é o cuidado na delimitação que é apresentado – artigo 165º, nº 1, alínea b) da CRP – no considerado

domínio da “reserva relativa de competência legislativa” da Assembleia da República em torno da matéria de “direitos, liberdades e garantias”, o que seguramente acaba por incluir o tratamento de vários direitos no plano laboral individual e coletivo (BACELAR GOUVEIA, 2003, p.30).

Particularmente, relevante, se atendermos à natureza competencial que as matérias poderão ter também ao nível regional, sabendo-se que Portugal é um Estado unitário regional ou politicamente descentralizado constituindo um Estado regional parcial, por só compreender duas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores (artigos 6.º e 224.º da CRP).

No caso, atendamos ao previsto nos Estatutos político-administrativos das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

Nestes, as matérias juslaborais, com o alcance que antes se assinalou, são, aqui, convocadas regionalmente como matéria de interesse regional tendo também as Assembleias regionais “espaço” para legislar².

Finalmente, torna-se elucidativo e sintomático do impacto constitucional que é dado ao Direito do Trabalho e a importância que este acaba merecendo, por consequência, em termos de relevo, também, o facto de nas matérias para as quais a CRP considera existir irreversibilidade e, consequentemente, ser um limite à própria revisão da Constituição, se incluir justamente os “direitos dos trabalhadores, das comissões de trabalhadores e das associações sindicais” (artigo 288º, alínea e)) o que lhe atesta a sua importância no desenho constitucional da CRP.

3 NO CENTRO DO DIREITO DO TRABALHO - O TRABALHADOR

Assinala-se nas Constituições dos Estados modernos, nas quais Portugal não é alheio, a passagem do constitucionalismo liberal, preocupado apenas com a garantia da autonomia pessoal do indivíduo face ao poder do Estado, para o constitucionalismo social, caracterizado pelo intervencionismo estadual com fins de solidariedade e justiça social.

Avulta, nestas, naquele que é o seu núcleo essencial, que os princípios do Direito do Trabalho inegavelmente constituem uma forma de proteção do trabalhador, já que neste ramo do Direito,

² A este propósito Vide o artigo 40, alínea n), do Estatuto político-administrativo da Madeira aprovado pela Lei n.º 13/91, de 5 de junho, com as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas: Leis n.ºs 130/99, de 21 de agosto e 12/2000, de 21 de junho; e o artigo 61º do Estatuto político-administrativo dos Açores aprovado pela Lei n.º 39/80, de 5 de Agosto, com as alterações introduzidas pelos seguintes diplomas: Lei nº 9/87, de 26 de março, Lei nº 61/98, de 27 de agosto e Lei nº 2/2009, de 12 de janeiro.

ao contrário da paridade das partes existente por regra no Direito comum (Civil), existe uma flagrante desigualdade. Poder-se-á dizer, assim, em linha com Monteiro Fernandes, que o princípio basilar constitutivo do Direito do Trabalho é o princípio da “proteção do trabalhador” (MONTEIRO FERNANDES, 2006, p.15).

A este propósito torna-se, aliás, eloquente aquilo que Leal Amado escreve sobre o assunto:

“Sendo a força de trabalho uma qualidade inseparável da pessoa do trabalhador, o que supõe um profundo envolvimento da pessoa deste na sua execução em moldes hétero determinados, isso implica que o Direito, embora centrado na relação laboral como relação patrimonial de troca trabalho salário, tenha em atenção essa envolvimento pessoal. A relação de trabalho é uma relação profundamente assimétrica, isto é, manifestamente inigualitária, marcada pela dependência económica e pela subordinação jurídica. Para o trabalhador cumprir é, antes de mais, obedecer, não se limitando a comprometer a sua vontade no contrato, mas também a submeter-se a esse mesmo contrato.” (LEAL AMADO, 2009, p.13).

O Direito Fundamental ao Trabalho possui, portanto, não só uma dimensão de defesa, em que o seu titular tem a garantia de exigir que o Estado se abstenha e proteja a plena fruição do direito tutelado, mas também uma dimensão de atuação positiva, no sentido em que o Estado deve proteger o gozo da liberdade de trabalho, contra aquilo que este possa vir a ser atingido por terceiros (NOVAIS, 2010).

Assim sendo, toda a subjetividade, que se encontra inerente a este dever de proteção, deve ser assegurada no âmbito dos princípios dos direitos fundamentais confrontados a cada momento, e em cada situação, em face do contexto fáctico e jurídico. Quer isto dizer, assim, que em cada situação concreta, em que estão em confronto os dois princípios constitucionais: o da livre iniciativa económica do empregador, por um lado, e o do Direito ao Trabalho, por outro, este princípio deve prevalecer sempre que estiver em causa uma manifestação da dignidade da pessoa humana, valor fundamental ordenador de todo o sistema jurídico, tornando assim o trabalhador o núcleo central do Direito do Trabalho.

Por tudo isto, torna-se patente que o Direito ao Trabalho, como Direito Fundamental, assumira uma dimensão suficiente que assegure a dignidade da pessoa humana e exija ao Estado que atue positivamente na promoção de políticas públicas de emprego, no auxílio ao desemprego e na formação profissional.

A outro nível, aquilo que é o papel económico de intervenção social dos empregadores não é elemento integrante dos direitos fundamentais, não é parte do seu núcleo essencial, nem se enquadra e integra nos limites iminentes dos direitos fundamentais. A reserva do financeiramente possível deve apenas atuar como limite fático e jurídico dos direitos fundamentais.

4 O “TELETRABALHO” EM PORTUGAL -UM CASO PARADIGMÁTICO RECENTE PARA A AFIRMAÇÃO DE DIREITO FUNDAMENTAL

Uma das respostas mais imediatas à pandemia do Covid-19 foi apresentada ao mundo laboral pelo “teletrabalho”. Estaremos aqui perante a expressão simplificada daquilo que é um regime específico que compreende a prestação laboral realizada com subordinação jurídica tipicamente realizada fora da empresa e com recurso aos meios tecnológicos recentes de informação e comunicação. Esta “figura” jurídico-laboral existe em muitos dos ordenamentos jurídicos internacionais com as designações de *teletravail*, *teletrabajo*, *telelaboro*, *telearbeit*, etc., e terá mesmo origem nos EUA, na década de 70s do Sec. XX. Não se trata, assim, de uma inovação recente.

Esta modalidade de trabalho (assim é considerada em Portugal) tem acolhimento em Portugal no Código de Trabalho – aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12.02 e subsequentes alterações – nos artigos 165º e seguintes.

A verdade é que esta realidade veio motivando, pelo seu impacto global no espaço laboral em Portugal (logo desde o início dos efeitos da pandemia, muito em virtude do inevitável confinamento e suas consequências e que impôs, mesmo, o “teletrabalho” como obrigatório por via governamental³, sendo este juridicamente, no Código do Trabalho, uma opção voluntária entre o trabalhador e o empregador), acérrimo debate entre todas forças político-partidárias, com assento no Parlamento, sobre os limites e alcance, que o regime do “teletrabalho” em Portugal detinha e a necessária evolução, que deveria conter, para proteção dos reais direitos dos trabalhadores⁴.

³ Vide o Decreto-lei nº 10-A/2020, de 13/03, em especial o seu artigo 29º.

⁴ É elucidativo, a este propósito, o artigo de opinião da líder da bancada do Partido Socialista português, Ana Catarina Mendes, publicado no periódico inglês *The Guardian* in <https://www.theguardian.com/commentisfree/2021/nov/18/portugal-bosses-work-hours-right-to-disconnect>

Na realidade, tudo isto acabou por conduzir, pela Lei nº 83/2021, de 06/12 (que assinalou a última alteração ao Código), a relevantes alterações legislativas no atual regime do Código do Trabalho, perante o que estava consagrado em 2009. Fundamentalmente, passaram a constar como aditamentos: o alargamento do “teletrabalho” aos pais com filhos até aos oito anos (contra os anteriores três anos), sem necessidade de acordo com o empregador, desde que seja exercido por ambos os progenitores, realidade também alargada aos trabalhadores com estatuto de cuidador informal (aqui, pelo período máximo de quatro anos seguidos ou interpolados). As novas regras ditam ainda, que as empresas estão obrigadas a pagar aos trabalhadores as despesas adicionais relacionadas com “teletrabalho”, como os custos com energia e internet -artigo 168º, nº 2.

Mas, onde avultam efetivamente progressos relevantes (inovação) nesta área juslaboral, corresponde ao facto de os empregadores terem de passar a ter de promover contactos presenciais entre os trabalhadores em regime de “teletrabalho” e as chefias, com intervalos não superiores a dois meses -artigo 169º, nº 1 alínea c); além de os empregadores terem o dever de abster-se, também, de contactar o trabalhador no período de descanso (salvo situações de força maior), constituindo contraordenação grave a violação desta norma -artigo 199º-A .

De forma analítica a dimensão que convirja no sentido de tentar compreender esta modalidade de prestação laboral, na atualidade, é constatar que estaremos aqui perante uma inevitável mudança organizacional das empresas. Para estas, isto significa alargar os horizontes do modelo do seu funcionamento, incluindo as relações laborais e a forma como estas se desenrolam (sem que a subordinação jurídica deixe de existir e, conseqüentemente, se saia do perímetro do contrato de trabalho) e dar-lhes uma conotação mais maleável e plástica em virtude da dimensão virtual que a sua execução implica (Alves, 2021).

Acresce que, a pandemia contribuiu decisivamente para a aceleração do processo de transição digital das empresas e desenvolvimento de novos modelos de prestação do trabalho, vislumbrando-se no “teletrabalho” uma possível resposta. Aliás, hoje, já são muitos os trabalhadores e empregadores a reconhecerem-lhe vantagens e a se mostrarem até favoráveis à sua adoção no pós-pandemia. O “teletrabalho” permite flexibilidade geográfica, facilitando a mobilidade dos trabalhadores e a contratação de profissionais em qualquer parte do mundo, o que contrasta com o paradigma tradicional do trabalho presencial, circunscrito a um espaço geográfico limitado. É, por isso previsível, que em determinados setores de atividade, os processos de recrutamento se tornem cada vez mais globais, suscitando-se com maior frequência questões

jurídicas complexas decorrentes da constituição de relações de trabalho plurilocalizadas (casos das questões relacionadas com a lei aplicável ao contrato de trabalho, determinação do regime de segurança social aplicável, etc.).

Em consequência, todo este contexto de evolução tecnológica tem ainda o seu percurso inovatório e as formas tradicionais de controlo e supervisão presencial da atividade laboral começam a poder ser substituídas por outras formas e metodologias de controlo à distância. Os riscos de estas, pelo seu impacto intrusivo, serem consideradas lesivas da privacidade e dos direitos fundamentais dos trabalhadores, suscitando problemas de delimitação dos contornos e limites do poder de direção do empregador constituem, a seu tempo, e modo, desafios aos legisladores (além do intérprete do Direito), como em Portugal se acaba assistindo com a recente alteração legislativa.

Pelo que, onde esta modalidade de trabalho se revela na atualidade, particularmente paradigmática, daquilo que deve ser hoje a afirmação de um direito de cariz fundamental, no Direito do Trabalho, é justamente no denominado “direito à desconexão”.

Como se aduziu, a crescente importância do “teletrabalho” está a conduzir a alterações relevantes na morfologia do trabalho e das relações laborais, que colocam novos desafios ao legislador e ao aplicador do Direito. Na realidade, no caso referido, o “teletrabalho” torna menos nítida a fronteira entre o tempo de trabalho e de descanso, surgindo, por vezes, associado a uma ideia de flexibilidade temporal da prestação de trabalho, que nem sempre se afigura compatível com o “desenho” juslaboral existente.

No entanto, os riscos da excessiva flexibilidade, ou no limite mesmo o desrespeito pelos mais elementares direitos do lazer e da vida pessoal do trabalhador, impõem a necessidade de assegurar, de facto e no concreto, o efetivo descanso dos trabalhadores, justificando, portanto, a consagração expressa de um “direito à desconexão”. Esta, passou assim a constar no ordenamento jurídico laboral português, pela inserção do artigo 199º-A no Código do Trabalho⁵ e que se afigura, aqui, em nosso ver, como uma clara evolução no sentido de (re)afirmação expressa de ligação infraconstitucional, via Código do Trabalho, a um Direito Fundamental já devidamente protegido

⁵ Tenha-se em consideração, que esta alteração ao Código do Trabalho, com a inserção de um novo artigo 199º-A, sob epígrafe de “Dever de abstenção de contacto” (Capítulo II do Código), não tem uma inscrição sistemática na subsecção V, da secção IX, do Capítulo I (do Código) relativa às modalidades de contrato de trabalho: “teletrabalho”; o que lhe amplia, assim, o seu devido âmbito a toda a relação jurídica decorrente do contrato de trabalho e atesta o enfoque que o legislador terá pretendido conferir a esta dimensão relevante do “direito à desconexão”.

constitucionalmente no artigo 59º da Constituição da República Portuguesa, particularmente, no nº 1, alíneas b) e d):

Artigo 59.º

(Direitos dos trabalhadores)

1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

(...)

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

(...)

d) Ao repouso e aos lazeres (...);

Como o próprio nome sugere o designado “direito à desconexão” do ambiente de trabalho, num caso de “teletrabalho”, acaba consistindo num “desligamento” na conexão, não tanto física (esta acaba por motivos reais da modalidade laboral adotada por existir), mas, sobretudo, mental do trabalhador. O “direito à desconexão” acaba sendo, assim, um elemento de realização plena do Homem, que na era da conexão em tempo integral se encontra cada vez mais comprometida e que ganha terreno pelo uso indiscriminado no ambiente laboral das ferramentas telemáticas.

Sendo assim, um fator de realização da natureza humana, protegida como Direito Fundamental inscrito constitucionalmente para os trabalhadores, como se viu antes, o descanso, “os lazeres”, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, a que se adita o direito a “desligar-se do trabalho” (desconexão), apresentam-se de forma essencial, como um bem-estar físico e mental do trabalhador, melhorando até a sua qualidade de vida e saúde, acabando por se refletir, mesmo, na sua produtividade.

Acresce, ainda, que devem ser vistos, também, pela sua crescente relevância como a afirmação de um Direito Fundamental laboral conexo com outros Direitos Fundamentais, com proteção constitucional, por via do artigo 17º da CRP, como o “direito à saúde” -artigo 64º da CRP, e o “direito ao descanso e ao meio ambiente saudável” -artigo 66º da CRP, o que atesta a sua importância.

5 O PAPEL DO TRABALHADOR NUM ESPAÇO LABORAL GLOBALIZADO

A globalização, como se demonstrou, levou o comércio mundial a um patamar de competitividade enorme, mas também de interdependências. Com isso, as empresas passaram a ajustar-se e a procurar inúmeras alternativas e a criarem adaptação a essa concorrência mundial. O papel desta globalização foi apresentado ao mundo no sentido em que as empresas poderiam romper barreiras, interagindo diante de um sistema, não mais de cariz local, regional ou nacional, mas antes mundial.

Convenhamos que os atores no mundo laboral, em especial os empregadores, com realce para as empresas, como expressa Ianni (2006) tanto produzem e reproduzem os seus próprios dinamismos, como assimilam diferencialmente os dinamismos provenientes da sociedade global, enquanto totalidade mais abrangente. No entanto, como aduz, e bem, Granato (2015) é no “espaço” onde o desenvolvimento se afigura desigual, combinado e contraditório, que se expressam diversidades, localismos, singularidades, particularismos ou identidades.

Acaba por se tornar inerente ao capitalismo, portanto, que as organizações sociais/técnicas de trabalho e de produção acabem transformadas de modo estrutural igual, visto que se desenvolvem a todo o momento e em todo lugar. É um processo muito rápido, que inevitavelmente vem tornando, até, algumas das forças produtivas dispensáveis, técnica e socialmente obsoletas. Modernizam-se as formas sociais e as técnicas de organização da produção e do trabalho para amenizar o desenvolvimento desigual em escala, tanto nacional, quanto regional ou mundial (IANNI, 2006).

Por consequência, o Trabalho, no formato tradicional que era concebido, vem sofrendo transformações significativas, em muitos casos criando um abismo entre os diversos tipos de trabalhadores. Urge, portanto, que o Estado, mas também a sociedade, estejam atentos e acompanhem as mudanças corrigindo se necessário e aplicando a redução das diferenças (ALVES, 2014).

Portanto, hoje, por tudo aquilo que antes se demonstrou a produção do capitalismo desenvolvido aponta a mudança do Trabalho, a flexibilidade universal do trabalhador e a fluidez da

sua função⁶. Contrapõem-se a condição durável, estável e sólida do Capital com a fragilidade e incerteza dos trabalhadores.

O seio do processo do Trabalho, pela sua natureza, possui fundamentos tão precários, que justificam a existência dos trabalhadores, bem como suas funções parciais. Isto é, na realidade, eles podem tornar-se inúteis e excedentes numerários sem ao menos terem controle desse processo (SPURK, 2005).

6 CONCLUSÃO

Diante do quadro que se acabou de traçar o Direito do Trabalho contemporâneo, embora conservando a sua característica inicial, centrada na ideia de tutela do trabalhador, deve procurar não ser obstáculo ao avanço da tecnologia e aos imperativos do desenvolvimento económico.

A inevitabilidade, afigura-se hoje no sentido, de caminhar rumo à flexibilização de alguns institutos jurídicos e não impedir que, principalmente perante o crescimento da contratação coletiva, os parceiros sociais possam, em cada situação concreta, pela via da negociação coletiva, compor os seus interesses diretamente, sem a interferência do Estado e pela forma que julgarem mais adequada ao momento; podendo, ainda, a denominada *compliance* de natureza laboral desempenhar relevante papel na mitigação de conflitos nas relações de trabalho e até ajudar a minimizar os riscos, a que determinada empresa esteja exposta, potenciando a sua competitividade por via do cumprimento e do exemplo ético-jurídico.

Relevante, continuará a ser, cada vez mais, manter o Trabalho com qualidade e direitos (NASCIMENTO, 2011, p. 70).

Fundamental será que todas as potenciais consequências e os efeitos nefastos da atual conjuntura de mudança no mundo laboral não se reflitam nas garantias, que o Direito do Trabalho e, acima de tudo, o Estado, devem continuar a assegurar para garantir o bem comum e o desenvolvimento sustentável, a valorização e a dignidade do trabalhador.

⁶ Na Europa e em conformidade com o Acordo-Quadro dos Parceiros Sociais europeus as empresas que utilizam tecnologias novas e emergentes têm a responsabilidade de proporcionar oportunidades adequadas de requalificação e melhoria de competências a todos os trabalhadores, para que estes possam aprender a utilizar as ferramentas tecnologicamente mais avançadas, adaptar-se à evolução das necessidades do mercado de trabalho e permanecer no mesmo. Vide a este propósito <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

Na realidade, a seu nível, também o Direito do Trabalho acabou por sentir os reflexos da competitividade entre as empresas dos diferentes países. De resto, isto acabou por se dar a partir do momento em que os agentes económicos, como se viu, aproveitaram as facilidades proporcionadas pela agilidade do comércio, no contexto económico global, procurando encontrar o seu “espaço” no mercado concorrencial capitalista. Compreende-se então, em consequência, que as empresas se ajustassem enfocando a sua estratégia para todas as questões de redução dos custos da produção.

Portanto, ao Direito do Trabalho exigir-se-á manter um equilíbrio, sem prejuízo de um ajustamento ao trabalho contemporâneo. E este deve manter válidos, como pilares, a solidariedade na realização do trabalho e a participação do seu resultado. Como refere Ferrari *et al* a globalização dos direitos sociais só poderá ser equiparada perante a globalização económica, quando ressalvada a dignidade do trabalhador (FERRARI *et al*, 2002, p. 76).

Converge, também aqui, a dimensão internacional perante aquela que é uma dimensão global. E a necessária atuação de organismos internacionais, como a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), para que haja um alinhamento de impulsos relacionados e que se almeje uma vontade política, que vá muito além dos estritos limites de decisões firmes na conjuntura local e nacional interna e, se possível, a possa até orientar concertadamente (ALVES, 2021).

Não esqueçamos que a atualidade é sintomaticamente marcada pelos perigos criados com uma dinâmica global, aliados a uma concorrência internacional empresarial feroz, e por vezes desregrada, que pode gerar diminuição do nível de condições de trabalho e desrespeito por direitos fundamentais. Além de tudo mais, entre os países, existem níveis de proteção e reconhecimento de direitos de forma acentuadamente diferente e assimétrica. Mais, todo o contexto atualmente em curso, associado ao processo de internacionalização da produção, ocorre num ambiente em que as instituições, a legislação e a regulação dos mercados permanecem ainda, essencialmente, assentes em dinâmicas nacionais definidas por cada país ou espaço económico limitado.

A questão aqui suja e conduz à reflexão, no sentido de saber como moldar uma formação social capitalista condizente com a supressão relativa e mudanças possíveis das necessidades dos trabalhadores, enquanto seres sociais, sem nunca condicionar ou prejudicar aqueles, que são os direitos fundamentais consagrados pelo Direito do Trabalho e cuja inscrição radica sobremaneira nas Constituições dos Estados modernos.

Este é, portanto, claramente, o desafio que se coloca, hoje, permanentemente, aos ordenamentos jurídicos na atualidade. Sabendo-se, ademais, que o papel do Direito Fundamental ao Trabalho é vital na promoção da dignidade humana, enquanto meio adequado a produzir a autonomia, a autodeterminação do indivíduo e a torná-lo sujeito de direitos subjetivos (NOVAIS, 2010).

REFERÊNCIAS

Alves, E. (2014). Globalização e Subsistema educativo regional. Políticas educacionais públicas da Madeira. Revista *Sensos* 8, 4, nº 2, p. 67-91.

Alves, E. (2021). Do futuro do trabalho ao trabalho do futuro: o “teletrabalho” em Portugal. *A Patria* Jornal da Comunidade Científica de Língua Portuguesa. Disponível em: <https://apatrria.org/sociedade/do-futuro-do-trabalho-ao-trabalho-do-futuro-o-teletrabalho-em-portugal/>.

Bacelar Gouveia, J. (2001). *Constituição da República Portuguesa e Legislação Complementar*. Lisboa: Almedina.

Bacelar Gouveia, J. (2003). *O Código do Trabalho e a Constituição Portuguesa*. Lisboa: O Espírito das Leis.

Código do Trabalho (2009). Aprovado pela Lei nº 7/2009. *Diário da República* n.º 30/2009, Série I, de 12 de fevereiro. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/7-2009-602073>.

Constituição da República Portuguesa (1976). *Diário da República* n.º 86/1976, Série I, de 10 de abril de 1976. Disponível em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34520775/view>.

Decreto-Lei nº 10-A/2020 (2020). Estabelece medidas excepcionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus - COVID 19. *Diário da República* n.º 52/2020, 1º Suplemento, Série I, de 13 de março de 2020. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/10-a-2020-130243053>.

Ferrari, I.; Nascimento, A.; Martins Filho, I. (2002). *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr.

Granato, L. (2015). *Brasil, Argentina e os rumos da integração: o Mercosul e a Unasul*. Curitiba: Appris.

Harvey, D. (2010). *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Edições Loyola.

Ianni, O. (2006). *Teorias da globalização*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Leal Amado, J. (2009). *Contrato de Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.

Lei n.º 39/80 (1980). Aprova o Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores. Diário da República n.º 179/1980, Série I, de 05 de agosto de 1980. Disponível em: https://dre.pt/pesquisa/-/search/470204/details/normal?p_p_auth=O3K7Fzsb.

Lei n.º 9/87 (1987). Primeira revisão do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores. Diário da República n.º 71/1987, Série I, de 26 de março de 1987. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/666494/details/normal?perPage=100&sort=whenSearchable&sortOrder=ASC&q=Constitu%C3%A7%C3%A3o+da+Rep%C3%ABlica+Portuguesa>.

Lei n.º 13/91 (1991). Aprova o Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira. Diário da República n.º 128/1991, Série I-A, de 05 de junho de 1991. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/629666/details/maximized>.

Lei n.º 61/98 (1998). Segunda alteração ao Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores. Diário da República n.º 197/1998, Série I-A, de 27 de agosto de 1998. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/448681/details/maximized>.

Lei n.º 130/99 (1999). Primeira revisão do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira. Diário da República n.º 195/1999, Série I-A, de 21 de agosto de 1999. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/434224/details/maximized>.

Lei n.º 12/2000 (2000). Segunda alteração do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma da Madeira. Diário da República n.º 142/2000, Série I-A, 21 de junho de 2000. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/303585/details/maximized>.

Lei n.º 2/2009 (2009). Terceira revisão do Estatuto Político-Administrativo da Região Autónoma dos Açores. Diário da República n.º 7/2009, Série I, de 12 de janeiro de 2009. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/397322/details/maximized>.

Mercure, D. (2005). Adam Smith: as bases da modernidade. In: Daniel Mercure; Jan Spurk (org.). O trabalho na história do pensamento ocidental. Rio de Janeiro: Vozes.

Miranda, J. (1988). Liberdade de trabalho e profissão. Revista de Direito e Estudos Sociais, Ano XXX (abr.-jun), p. 145 e ss.

Miranda, J. (2000). Manual de Direito Constitucional, IV (3ª ed.). Coimbra.

Monteiro Fernandes, A. (2006). Direito do Trabalho (13ª ed.). Coimbra: Almedina.

Nascimento, A. (2011). Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho (26ª ed.). São Paulo: Saraiva.

Rebello de Sousa, M.; Melo Alexandrino, J. (2000). Constituição da República Portuguesa Comentada. Lisboa.

Reis Novais, J. (2010). As Restrições aos Direitos Fundamentais (2ª ed.). Coimbra: Wolters Kluwer/Coimbra Editora.



Sanson, C. (2020). O Trabalho em tempos de crise: breve revisão teórica do debate entre os contemporâneos. *Revista Movimentação*, 7(13), p.142-156.

Spurk, J. (2005). A noção de trabalho em Karl Marx. In: Daniel Mercure, & Jan Spurk. (org.). *O trabalho na história do pensamento ocidental*. Rio de Janeiro: Vozes.

Streeck, W. (2015). A crise de 2008 começou há 40 anos. De pé ó Vitimas da Dívida, p. 19-33.

Weber, M. (2010). *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*. Oeiras: Editorial Presença.