



GUILHERME MACHADO DRAY

“NÃO SE JUSTIFICA UMA **LEGISLAÇÃO ESPECIAL** PARA O TELETRABALHO”

A coordenar a equipa que trabalha no Livro Verde, o advogado lidera a comissão que prepara o documento. O primeiro “projeto-plano” deverá ser entregue até ao final deste ano e será a base para o futuro do trabalho em Portugal.

ENTREVISTA **MARIANA DE ARAÚJO BARBOSA**
FOTOGRAFIA **HUGO AMARAL**

Em vésperas de assumir a Presidência da União Europeia, o Governo abriu os trabalhos para a elaboração do seu próprio Livro Verde. A carga da tarefa estão Guilherme Machado Dray e Teresa Coelho Moreira. À *Pessoas*, o advogado fala das prioridades do documento, da escolha da equipa multidisciplinar de académicos, pensadores, sociedade civil, ONG's, associações patronais e sindicais e das expectativas. A ideia é que o Livro sirva como base das linhas de orientação que vão o país para os desafios do futuro do mercado de trabalho, com três focos essenciais: trabalho em plataformas colaborativas, privacidade e, claro, teletrabalho.

Uma comissão sobre trabalho, constituída antes da pandemia...

Foi, e a pandemia veio dar quase uma legitimidade acrescida, por força da massificação do teletrabalho.

O Governo referiu, com a constituição desta comissão que está a trabalhar no Livro Verde para o futuro do trabalho, uma revisão profunda ao código. Em que tem assentado o trabalho e quais os principais pilares de atuação?

Reitero: não vamos fazer nenhuma proposta de alteração do Código do Trabalho no Livro Verde, o livro não contém propostas legislativas. Agora, algumas áreas são áreas importantes - diria centrais - que têm a ver com a digitalização, o trabalho nas plataformas digitais, as micro tarefas nas plataformas digitais, com o teletrabalho, a questão da privacidade e todas as vantagens/desvantagens associadas a estes elementos.

Portanto, vamos tentar verificar como estamos e para onde queremos caminhar. Queremos trabalhar para a essência de trabalhos dignos, sejam eles quais forem em termos de modalidade, e trabalhos que permitam uma inclusão de quem presta a atividade no sistema previdencial da Segurança Social porque, hoje em dia, um dos principais problemas que temos é o trabalho informal, uma excessiva precariedade e pessoas que nem sequer têm um sistema previdencial associado. Hoje algumas são jovens, mas daqui a uns anos deixarão de o ser. E portanto essa preocupação tem de existir em termos de universalização do sistema de Segurança Social. Há muito trabalho informal

de pessoas que depois não têm nenhum tipo de ajuda nas eventualidades de doença, velhice, desemprego, parentalidade. E uma sociedade de futuro tem de ter toda a gente incluída para beneficiar das vantagens do Estado Social de direito e, conseqüentemente, ter uma vida digna e um trabalho igualmente digno.

As recomendações poderão ficar pela proteção dos trabalhadores de empresas de mobilidade ou, com a pandemia, o foco mudou?

Temos por adquirido olhar para o regime legal que atualmente existe para o teletrabalho - criado em 2003 e retocado em 2009. Na altura fomos pioneiros, havia um acordo à escala europeia dos parceiros sociais, o "Framework agreement on telework 2002", e depois a União Europeia deu três opções aos estados: ou concretizarem por códigos de conduta, ou através de negociação coletiva ou por via legislativa. Optámos pela via legislativa, aproveitámos para legislar no Código do Trabalho 2003 e, por isso, fomos, creio eu, o primeiro país europeu a fazê-lo. Essa realidade vem de 2003 até hoje e tem servido bastante bem, mas o teletrabalho tem sido usado de forma residual até à pandemia. Com a Covid-19 massificou e, do meu ponto de vista, veio para ficar. Vai ser uma prática corrente, e todos os dados que temos apontam nesse sentido.

Vamos tentar capitalizar tudo o que há de bom no teletrabalho - do ponto de vista ambiental, redução de tráfego urbano diário, redução de emissões de CO2, fixação das pessoas no interior e zonas rurais e desfavorecidas e, para os

“Não sei se iremos fazer Livro Branco, não há muito essa tradição (...) fizemos um Livro Verde sobre o mercado de trabalho e, a seguir, foi logo a reforma legislativa propriamente dita. Admito que isso também seja o que esteja em cima da mesa”



“Um dos principais problemas que temos é o trabalho informal, uma excessiva precariedade e pessoas que nem sequer têm um sistema previdencial associado”, refere o advogado.

trabalhadores, também tem aspetos positivos, nomeadamente a circunstância de não terem de deslocar-se diariamente para o trabalho, redução do tempo de commuting, aumento da qualidade de vida, maior conciliação com a vida familiar, aumento da liberdade de trabalho. Hoje um trabalhador em Portugal pode trabalhar para uma empresa no estrangeiro, nos EUA, no Canadá, no Brasil, em França, seja onde for.

Agora, sabemos que teletrabalho pode ter desvantagens associadas: maior isolamento, maior dificuldade de ascensão na carreira - por força do isolamento -, algum ostracismo, trabalho para além do limite do período normal do trabalho e questões de privacidade por intrusão de software no domicílio do trabalhador.

Estas matérias, de um modo geral, já estão

contempladas no Código do Trabalho mas, talvez se justifique algum reforço de um ponto ou de outro em termos de privacidade, segurança e saúde no trabalho e limitação do tempo de trabalho/direito à desconexão. São temas que eventualmente podem resultar nessa reflexão, no âmbito do Livro Verde.

Falou, num artigo de opinião publicado no ECO, em dois caminhos possíveis para a adaptação a uma nova lógica laboral: por um lado, acreditar no mercado e numa mão 'invisível' dos empregadores ou, por outro, romper com o modelo social e atuar ao nível da regulação. Qual é o papel do Livro Verde neste processo e em qual destes caminhos acredita mais?



Se o Governo está empenhado em tentar compreender o futuro do trabalho e em tentar tomar alguma posição de forma a acautelar os direitos desta nova vaga de trabalhadores independentes, e a trazê-los para dentro do sistema, isso significa que obviamente me parece que esse modelo, que é o modelo do Estado Social de direito, é o mais adequado. Se nada for feito, se houver uma total ausência de regulação, podemos ter, em poucos anos, uma geração que não tem apoio social, não está sob o chapéu do Estado Social.

Parece-me, e a crise pandémica - e social e económica associadas - veio confirmá-lo que, em situações destas, o Estado deve ajudar as pessoas e intervir no sentido de apoiá-las para que não fiquem sozinhas. Não um

“Não me parece que haja necessidade de uma reforma similar (do Código do Trabalho) porque ela foi feita há poucos meses”

Estado paternalista, mas um Estado que ajuda quando há necessidade. Não pode ser um Estado que cria dependências de subsídios porque isso põe em causa a autosuficiência, e eu sou favorável ao livre desenvolvimento da personalidade, acho que cada um deve seguir o seu caminho e tentar fazer aquilo que me-

lhor sabe fazer sem necessidade de apoio do Estado. Mas há eventualidades como a doença, o desemprego ou a velhice, em que é importante que o Estado dê uma ajuda. Mas, para isso, tem de haver um regime previdencial, as pessoas contribuem para a Segurança Social e a esta apoia em caso de necessidade. É esse o modelo que nós temos, vem desde a Alemanha de Bismarck e penso que é o modelo certo. É por aí que temos de continuar.

Haverá condições para avançar uma lei no sentido do direito a desligar ou uma proposta legislativa neste sentido?

O Livro Verde vai ter apenas linhas de orientação. Há quem entenda que o direito à desconexão já está positivado no Código do Trabalho e, portanto, não haveria necessidade de o fazer. Há quem entenda ainda que não está. E há uma terceira linha que diz “bom, até pode ser que esteja mas, por uma questão de clarificação, convinha que ficasse clarificado”. De facto, houve muitas pessoas que trabalharam muito além das oito horas diárias e que mantiveram contacto permanente com o empregador porque não havia contacto físico e presencial e, portanto, estendeu-se para além do normal. Pode ser que se justifique uma intervenção nesse domínio.

Trabalhou mais horas durante o confinamento?
Bem mais, eu sou um profissional liberal. Toda a gente trabalhou mais, de um modo geral.

A pandemia aumentou as desigualdades ou os desequilíbrios?

Aumenta na medida em que tem um reflexo económico que pode, por sua vez, implicar uma perda ou redução de emprego em várias empresas. Portanto, na exata medida em que pode haver perda de emprego, pode aprofundar as desigualdades, por um lado.

E, para esse efeito, o Governo tentou atuar e atuou, através de vários regimes de *lay-offs*, precisamente para preservar o emprego, tal como aconteceu na Alemanha, em França e em Espanha. A ideia foi preservar o emprego para manter os rendimentos e não criar situações de exclusão e de maior desigualdade.

Obviamente que, em situações de crise, os mais desfavorecidos tendem a ficar ainda mais. Se não houver uma intervenção do Estado na linha do apoio social, há um risco grande de a desigualdade aumentar.

O que lhe parecem as reivindicações da esquerda para mudar a lei laboral, nomeadamente quanto ao fim da caducidade da contratação coletiva, encurtamento do período experimental implementado na última legislatura, valorização do regime de turnos e reversão das indemnizações por despedimento? O Governo tem margem para aceitar algumas destas reivindicações?

Isso tem de perguntar ao Governo (risos). A única coisa que eu posso dizer é que houve, na sequência do Livro Verde para as relações laborais de 2016-17, uma discussão muito grande em sede de Concertação Social e um consenso para uma reforma legislativa que foi operada em setembro de 2019, de combate à precariedade. E essa reforma teve um conjunto muito significativo de medidas de combate à precariedade e de tentativa de garantia de estabilidade no emprego. Essa reforma foi feita. Portanto, não me parece que haja necessidade de uma reforma similar a essa porque ela foi feita há poucos meses.

Mas o mundo também mudou muito em poucos meses...

Sim, mas uma coisa são medidas conjunturais como aquelas que estão a ser tomadas, como o *lay-off* simplificado ou o apoio à reforma progressiva, a questão do desfasamento de horários. Outra coisa são reformas estruturantes e que tendem a ficar para o futuro do Código do Trabalho. Eu tenderia a dizer que a grande reforma de combate à precariedade já foi feita em 2019.

O que lhe parece o regime de Apoio à Retoma Progressiva que veio substituir o *lay-off* simplificado? O que faria sentido a seguir?

O Governo tem estado atento. Atuou no início, de forma a garantir a preservação dos empregos, através do *lay-off* simplificado: muitas empresas foram abrangidas e muitos trabalhadores tiveram os seus empregos protegidos por força dessa medida. Depois, numa segunda fase, o que estava em causa era a retoma da atividade e, portanto, houve um apoio à retoma progressiva da atividade.

Acho que aquilo que tem sido feito é o que deve ser feito, foi o que foi feito noutros países. Trata-se de ir acompanhando a situação porque com a crise resultante da pandemia - tal como a pandemia - não temos a certeza para onde caminha, se recupera em V, em U, em W.

Tem de se ir analisando e atuando em conformidade. E é isso que está a ser feito.

Quanto a subsídios devidos ao trabalhador, que classificações devem ser feitas? O subsídio de refeição gerou controvérsia. É preciso mudar a lei?

Não sei, porque não estamos a preparar a reforma do Código do Trabalho nem sequer uma legislação especial para o teletrabalho, que acho que não se justifica. Essa questão pode justificar uma clarificação porque há duas opiniões divergentes, até em termos jurídico-doutrinários, há quem entenda que o subsídio de alimentação é pago apenas para fazer face a despesas que o teletrabalhador tem fora do seu domicílio, e portanto não se justifica pagar; há quem entenda que o facto de estar em casa não significa que deixe de ter despesas com refeições e, consequentemente, deve manter-se. Talvez fosse importante o legislador esclarecer se é num sentido ou noutro, porque a questão não está clarificada do ponto de vista legislativo. E mesmo em termos jurisprudenciais, há decisões nos dois sentidos portanto talvez seja de clarificar.

“O teletrabalho tem sido usado de forma residual até à pandemia”

Como é que a nova legislação do teletrabalho deve ser desenhada de modo a assegurar a privacidade do trabalhador ao mesmo tempo que garante ao empregador a capacidade de supervisionar o trabalho à distância?

Temos uma base muito boa, que é o Código do Trabalho. Tem regras sobre vários aspetos: liberdade de celebração, reserva de privacidade, sobre afiliação sindical dos teletrabalhadores, o princípio da igualdade, etc.. Tendo por base o que já existe, não me parece muito complicado que possa haver uma clarificação de um ou outro ponto que esteja em cima da mesa, nomeadamente essa questão do período normal de trabalho. Porque repare, se conjugar o regime de teletrabalho com o regime geral do Código do Trabalho, o último tem um máximo de oito horas por dia/40 horas por sema-

na. E quando se disciplina o teletrabalho, não se diz que esse período não existe e, portanto, continua a aplicar-se essa limitação máxima. Pode é haver isenção de horário do teletrabalhador e, nesse caso, pode haver um regime diferente. De qualquer maneira, reitero: são regras que já existem, já estão positivadas. Pode é haver uma questão de clarificação mas não mais do que isso.

O teletrabalho pode ser prestado em regime parcial: a Lei Geral do Trabalho não é clara nesse sentido.

Pode, porque o Código do Trabalho dá às partes a oportunidade de fixarem o modo de teletrabalho por acordo entre as partes, e podem fazê-lo parcial ou integralmente. Aliás, o Código do Trabalho como que incentiva a que haja sempre períodos de permanência do teletrabalhador na empresa, em vários preceitos diz que a empresa deve promover o contacto com o trabalhador e, eventualmente, com deslocções semanais à empresa.

Tem a ver com cultura e proximidade?

Claro, com isso e também com uma lógica de evitar o isolamento do teletrabalhador. Porque se alguém fica um, dois, três, quatro, cinco meses a trabalhar só, a 100% em regime de teletrabalho, todo o contacto com os colegas, toda a criatividade que pode resultar de contactos com colegas e mesmo do ponto de vista da sua auto-estima, ela pode ficar prejudicada. E pode cair num isolamento que é prejudicial para a saúde mental.

As questões dos acidentes de trabalho em modo de teletrabalho precisa de ser mais concretizada na lei? O que lhe parece?

Admito que sim. Nós tínhamos em 2003 um preceito que era mais incisivo quanto às questões de segurança e saúde no trabalho. No Código de 2019, esse preceito foi suprimido porque se entendeu que não valia a pena especificar porque já há um Regime Geral para Segurança e Saúde no trabalho. A verdade é que, com a massificação do teletrabalho, essa questão voltou a estar na ordem do dia porque há questões de segurança e higiene - ergonómicas, etc. - que podem suscitar-se e, à medida que se massifica o teletrabalho, o número de acidentes também podem crescer. E portanto é importante que haja também uma clarificação desse regime.

Guilherme Dray defende que, se nada for feito e se houver uma total ausência de legislação, o futuro trará uma "geração sem apoio social".





Os trabalhadores tendem a ficar menos ou mais protegidos?

Há questões jurídicas técnicas que são difíceis de resolver, tais como um trabalhador estar a trabalhar na sua sala, vai até à cozinha comer qualquer coisa, escorrega, cai e vamos admitir que parte uma perna, isto é acidente de trabalho ou não é? Se fosse num local de trabalho tradicional diríamos “é acidente de trabalho”. Ali, é ou não é? Há questões dessas que são questões juridicamente complexas, envolvem reflexão, envolvem amadurecimento mas talvez justifiquem uma intervenção.

Quais são as vossas principais preocupações do Livro Verde, aquilo que não querem mesmo deixar passar?

As nossas principais preocupações são garantir uma transição para uma sociedade digital sem perda de direitos, mantendo a dignidade do trabalho e garantindo, como disse, a inclusão de todos dentro do regime previdencial da Segurança Social. Sabemos que há

“Queremos trabalhar para a essência de trabalhos dignos, sejam eles quais forem”

uma margem de setores em que esses temas são mais difíceis de tratar, nomeadamente nas plataformas colaborativas por exemplo Uber Eats, Glovo, reparações, tudo o que seja conexão com plataforma e pequenas prestações de serviços. Esse é um tema importante que temos de analisar. O teletrabalho é outro. A questão da privacidade, proteção de dados, é outro.

Diria que são os três temas que justificam maior atenção. E também questões que têm a ver com discriminação associada a essas novas realidades, eventualmente decorrentes dos algoritmos. Temos uma realidade de nova que não está pensada e regulada e que temos de, paulatinamente, começar a ter em consideração.

Quando é que o Livro Verde vai estar disponível?

Estamos a trabalhar e contamos até ao final deste trimestre ter um projeto-plano para apresentar aos parceiros sociais. Estamos em fase interna de auscultação de várias entidades e de elaboração de livro e contamos, no final de novembro, ter alguma coisa para apresentar. Há uma orientação da UE sobre dois tipos de livros que podem existir sempre que sejam livros elaborados por entidades públicas para tratar de uma certa matéria: há o Livro Verde, que faz diagnóstico, levantamento dos problemas e dá linhas de orientação, a que se pode seguir um Livro Branco que tem propostas legislativas que dão a sequência lógica ao anterior. O nosso é o primeiro.

Então ainda há muito trabalho pela frente...

Não, porque não sei se iremos fazer Livro Branco, não há muito essa tradição aqui, fizemos um Livro Verde sobre o mercado de trabalho 2016-17 e, a seguir, foi logo a reforma legislativa propriamente dita. Admito que isso também seja o que esteja em cima da mesa. ◉