

FORMAS FLEXÍVEIS DE TEMPO DE TRABALHO

A organização do tempo de trabalho consubstancia um fator crucial para a estabilidade dos trabalhadores e, se assim não acontecer, a sua vida pessoal e familiar torna-se imprevisível. Consequentemente, a regulação do tempo de trabalho é uma necessidade natural e que surge como garantia de condições de dignas de trabalho.

O regime legal tradicional do tempo de trabalho, marcado por uma acentuada rigidez, caracteriza-se por uma fixação do período normal de trabalho diário e semanal, que dificulta a gestão de recursos humanos e implica elevados custos para a empresa, nomeadamente através do pagamento de trabalho suplementar.

O mundo atual pauta-se pela existência de uma nova economia–global, assente na informação e no conhecimento, caracterizada por um funcionamento em rede, sem a existência de barreiras temporais ou espaciais, bem como por novas formas de organização do trabalho mais flexíveis, menos hierarquizadas e adaptáveis à vida privada de cada trabalhador, que têm por base o princípio da prevalência dos interesses de gestão.

Nesse sentido, cada vez mais as empresas recorrem a regimes de flexibilidade temporal tais como adaptabilidade de horários, banco de horas, horário concentrado ou teletrabalho que se caracterizam pelo conceito de duração média de tempo de trabalho e pela indexação do período normal de trabalho a um período de referência, tendo por base um sistema de auto-organização do trabalho em que o trabalhador organiza a sua atividade consoante as necessidades de trabalho da empresa.

Através da flexibilização do trabalho garante-se uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida familiar seja, por um lado, bem como o acréscimo da competitividade das empresas, por outro-

A existência de horários flexíveis apresenta vantagens para ambas as partes da relação laboral.

É indiscutível, a título exemplificativo, a maior facilidade de o trabalhador conciliar a sua vida profissional com a pessoal e familiar e de não necessitar de despendar tempo em deslocações. Permite ainda um ajustamento e flexibilização do tempo de trabalho em que o trabalhador, mais do que cumprir um horário de trabalho, se encontra adstrito ao cumprimento de objetivos e compactação das horas de trabalho semanal em moldes que permitam o aumento dos dias livres do trabalhador.

Também para o empregador se verificam vantagens, nomeadamente os menores custos despendidos com recursos pela ausência do trabalhador do local de trabalho e o alargamento do horário de trabalho e da disponibilidade do trabalhador, que passam a ser ajustáveis às necessidades do mercado.

O recurso a formas flexíveis de trabalho apresenta, todavia, riscos que não podem ser menosprezados. A proliferação de práticas como o teletrabalho, trabalho móvel baseado nas novas tecnologias e os horários flexíveis apresentam desafios para a Segurança e Saúde no trabalho, como a necessidade de gerir os riscos psicossociais relacionados com a prestação de trabalho solidário e erosão entre as fronteiras do trabalho e a vida pessoal.



De acordo com o *"Relatório de Segurança e Saúde no Trabalho"*¹ da OIT as formas de flexibilização de trabalho, se não forem devidamente acauteladas, podem provocar níveis mais altos de intensidade de trabalho e potenciar maiores conflitos entre o trabalhador e os membros do seu agregado familiar, o que provoca, consequentemente alterações nos níveis de bem-estar do trabalhador. No fundo, trabalhar a partir de qualquer lugar e em qualquer altura pode ser de uma utilidade extrema. Não obstante, para que tal seja possível o trabalhador necessita de realizar o seu trabalho com o auxílio de dispositivos inteligentes, perdendo muitas vezes a interação necessária com os seus colegas e sentindo a falta do seu apoio. Esta prática laboral contribui ainda para aumentar o volume e o tempo de trabalho e para provocar uma disponibilidade constante para dar resposta às necessidades do empregador.

Por outro lado, o empregador pode ver-se confrontado com uma menor comunicação com o trabalhador e maiores dificuldades de trabalho em equipa, bem como uma menor capacidade de supervisionar o trabalho em equipa.

Em suma: um dos maiores desafios dos dias de hoje que se colocam no mundo laboral é o de conciliar os direitos de cidadania dos trabalhadores com o aumento de capacidade de adaptação das empresas. O exercício da atividade através de formas flexíveis da prestação laboral, que à partida podem parecer muito positivas, exigem uma utilização cuidada e consciente, uma vez que também existem potenciais desvantagens para as partes.

O trabalho flexível pode ser muito vantajoso, desde que a sua execução preserve o princípio da dignidade pessoal e social, a conciliação da vida pessoal e familiar com o trabalho, e as exigências de proteção da saúde e segurança no trabalho.

Joana Fuzeta da Ponte

Advogada na Macedo Vitorino & Associados

¹ Disponível em <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/documentos-so/relatorio-oit-abril-2019-pt-pdf.aspx>