

IMPACTOS DO COVID-19 NO ACTUAL PARADIGMA DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO

PAULA DUARTE ROCHA

No que respeita à pandemia do COVID-19, parece ser unanimemente entendido que, mesmo no pós-crise e a par do levantamento do confinamento e restrições impostas pelo mundo fora, os hábitos sociais vão alterar-se profundamente enquanto o vírus não for considerado controlado. Para alguns, poderá vir a ser necessário um novo Plano Marshall, semelhante àquele que permitiu a reconstrução da Europa a seguir à II Guerra Mundial.

Mas, agora, o inimigo não destruiu infra-estruturas, antes dizimou economias e postos de trabalho. Esta diferença é brutal na

forma como os estímulos e a recuperação podem ser feitos. Muito pela necessidade de apoio ao emprego, já que se prevê que, em muitos países, o desemprego no sector privado possa chegar a 50%.

Nada será como dantes e ficará claro que ganhará esta “guerra” quem tiver melhores sistemas de saúde, capacidade tecnológica e capacidade de estimular a economia suportando uma despesa pública enorme e, acima de tudo, o trabalho.

A vida do homem e a sustentabilidade do planeta ganharam uma nova dinâmica, porque poderão mudar por completo as atitudes e as prioridades de todos. Haverá, sem dúvida, uma mudança de consciência colec-

tiva, e é esta a grande esperança e, quiçá, a maior oportunidade para a humanidade.

QUAIS OS BENEFÍCIOS IMEDIATOS DO TELETRABALHO?

A legislação que aprova as medidas administrativas para a prevenção e contenção da COVID-19 — em concreto, o Decreto n.º 12/2020, de 2 de Abril, e o Decreto n.º 14/2020, de 9 de Abril de 2020 — trouxe consigo medidas que impõem às empresas a redução do efectivo laboral presencial para uma quantidade não superior a um terço (salvo algumas excepções), com rotatividade das equipas de serviço de quinze em quinze dias, e o teletrabalho, como forma de reduzir a exposição do seu efectivo laboral.

Esta medida — o teletrabalho — suscitou muitas dúvidas ao longo dos últimos dois anos, também no contexto da discussão e revisão da Lei do Trabalho. Tornou-se, nos dias de hoje, uma realidade em Moçambique, com excepção dos sectores de actividade e dos segmentos das empresas em que é impossível implementar correspondentes àqueles em que a presença humana é impreterível.

Concretizado que está o teletrabalho em Moçambique — ainda que não legislado —, temos mudanças nos nossos hábitos de trabalho.

Muitos devem ter visto um vídeo que circulou na Internet (e até em alguns telejornais) o ano passado, onde um especialista comenta uma matéria de relevo e com algum grau de seriedade, sendo, de repente, surpreendido com a entrada dos filhos no compartimento em que se encontrava, vendo-se depois surgir a mãe das crianças, quase de gatas, a tentar retirá-las e assim permitir que o especialista conseguisse prosseguir o seu trabalho em directo. Foi hilariante!

Quantos de nós não vivenciaram experiências semelhantes no último mês? Quantas vezes temos estado, ultimamente, numa chamada ou videoconferência, sendo interrompidos pelos gritos das crianças devido a uma qualquer alteração, excitação ou reclamação, ou pelo cão que começa a ladrar, ou pelo gato que salta para cima do teclado?

Nos termos do anteprojecto de revisão da Lei do Trabalho, “entende-se por teletrabalho a prestação da actividade laboral



**PAULA DUARTE
ROCHA: O inimigo
não destruiu
infra-estruturas,
dizimou economia
e postos de trabalho**

que é realizada sob autoridade e direcção do empregador, habitualmente fora do estabelecimento do empregador e com o recurso a meios de tecnologias de informação e comunicação mediante o pagamento de remuneração”.

Assumindo a concretização de um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional em casa, com uma gestão e planeamento das tarefas domésticas e do tempo, o trabalhar a partir de casa traz, para já, uma redução nos custos com as deslocações e transporte dos trabalhadores.

Sem prejuízo de “alguns distúrbios” causados pela vida familiar, a redução (ou a inexistência) do tempo perdido em deslocações pode trazer maior produtividade. Com efeito, se, por um lado, é possível ao trabalhador trabalhar no computador a par-

tir do momento em que acorda, não existe, também, a preocupação de parar a sua prestação laboral às 17h30 para enfrentar duas horas (ou mais) de trânsito a conduzir ou estar na fila à espera para apanhar o transporte para casa.

Para as empresas, se, por um lado, houve necessidade de investimento (inicial) na disponibilização aos trabalhadores dos meios para a concretização do trabalho à distância, por outro lado, a implementação desta medida pode trazer consigo uma redução de custos fixos — designadamente em electricidade, meios de comunicação e até em instalações —, sem perigar com os objectivos de produtividade, sendo que, com o recurso à rotatividade e ao teletrabalho, é ainda possível reduzir os espaços e áreas de trabalho permanentes.

No contexto legislativo em vigor — artigos 54, 70, 71 e 73 da Lei do Trabalho —, ultrapassado que esteja o estado de emergência, o recurso “mais frequente” pelas empresas ao teletrabalho trará consigo modificações às actuais relações jurídicas de trabalho, acarretando, também, linhas hierárquicas mais flexíveis.

COMO CONTROLAR O USO DOS MEIOS DA EMPRESA FORA DO LOCAL DE TRABALHO?

Tal como acontece nas situações de qualquer contrato de trabalho em regime “normal” (*i.e.*, presencial), e assim como aconteceu quando foi decretado o estado de emergência, com a inerente massificação do teletrabalho, caberá sempre aos empregadores assegurar a instalação, manutenção e des-

pesas inerentes à utilização dos meios para o teletrabalho, em particular o computador e a Internet. Será, no entanto, fundamental, a implementação de uma política de teletrabalho pelas empresas, com regras específicas de utilização dos meios disponibilizados para o teletrabalho e salvaguarda dos direitos e deveres dos trabalhadores, incluindo os horários de trabalho.

Conforme sucede já com os *plafonds* estabelecidos por várias empresas para a utilização do telemóvel, tornar-se-á necessário atribuir e garantir a utilização mensurada de *modems* para o acesso regular à Internet pelos trabalhadores em teletrabalho ou assumir parte dos custos relacionados.

Ao mesmo tempo, as plataformas Zoom, Microsoft Teams, Skype e WhatsApp têm sido as mais utilizadas pelos trabalhadores e empresas, neste período de estado de emergência e teletrabalho, a fim de assegurar em tempo real a comunicação com colegas e clientes.

Mais, várias são as famílias com crianças em idade estudantil, com necessidade de recurso ao ensino virtual, mas com recurso apenas ao computador (de trabalho) da mãe ou do pai.

Porém, algumas destas plataformas não garantem segurança nas comunicações, existindo o risco da sua intercepção por terceiros, bem como a exposição a vírus informáticos — entre outros constrangimentos —, o que, tudo somado, poderá concitar a partilha indesejada de informação, com inestimável prejuízo das empresas, seus colaboradores e respectivos clientes. Por essa razão, os departamentos de TI têm sido devotados a uma maior monitoria e controlo das comunicações dos sobreditos trabalhadores em regime de teletrabalho. Contudo, esta atitude e intervenção dos departamentos de TI pode trazer consigo uma violação do direito à privacidade e protecção dos dados pessoais do trabalhador, consagrada nos artigos 5 e 6 da Lei do Trabalho.

Ao mesmo tempo, o artigo 9 da Lei do Trabalho estabelece que a correspondência do trabalhador, de natureza pessoal, efectuada por qualquer meio de comunicação privada, designadamente (...) mensagens electrónicas, é inviolável, podendo



O TELETRABALHO PODE TRAZER UMA REDUÇÃO DE CUSTOS FIXOS

o empregador estabelecer regras e limites de utilização das tecnologias de informação na empresa, nomeadamente do correio electrónico e acesso à Internet, ou vedar por completo o seu uso para fins pessoais.

Pelo que se impõe uma urgente e melhor regulamentação, ainda que, para já, através dos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho (IRCT).

E O IMPACTO NA PROTECÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR?

O uso de máscaras e, em determinados contextos, de luvas, é hoje uma realidade nas empresas e em quaisquer locais públicos ou com aglomerados de pessoas. A par destas medidas, a medição da temperatura para o acesso de pessoas a determinados espaços, incluindo ao local de trabalho, poderá também vir a tornar-se realidade num futuro próximo e mesmo depois de levantado o estado de emergência.

Detectando-se que um trabalhador se apresenta febril, sentir-nos-emos, definitivamente, mais seguros no local de trabalho, sendo tal trabalhador submetido a exames médicos; e a confirmação que os sintomas que “aquele colega” trabalhador apresenta se relacionam com alguma doença de “reduzido contágio” trará, no contexto de uma pandemia causada por uma doença sem cura, um certo alívio a todos os colaboradores.

Mas, no contexto legislativo actual, ainda que seja permitido à empresa realizar testes médicos ao trabalhador (ou solicitar-lhe a apresentação de testes ou exames médicos) para comprovação da sua condição física ou psíquica, o médico responsável pelos testes ou exames médicos não pode comunicar ao empregador qualquer outra informação a não ser a que disser respeito à capacidade ou falta desta para o trabalho — artigo 7 da Lei do Trabalho.

Ao mesmo tempo, poderá a utilização de um termómetro para simples medição da temperatura corporal do trabalhador enquadrar-se no contexto de um exame médico? Para já, diria que sim, na medida em que a simples medição da temperatura poderá vir a ditar a incapacidade do trabalhador para trabalhar ou para, simplesmente, ter acesso ao local de trabalho.

Torna-se, portanto, oportuno avaliar e aproveitar, no âmbito do processo de revisão da Lei do Trabalho, novos moldes para a protecção da dignidade do trabalhador, no pós-COVID-19, no que diz respeito à realização e ao conceito de exames médicos.

Outrossim, será de avaliar-se em que medida a impossibilidade do trabalhador para estar no local de trabalho por determinação da empresa em resultado de apresentar-se com temperatura corporal acima do “normal” constitui falta justificada por doença, implicando, para o trabalhador, o não pagamento de qualquer remuneração, sem prejuízo das disposições de segurança social — nos termos das disposições conjugadas dos artigos 105 n.º 3 e alínea d) do n.º 3 do artigo 103 da Lei do Trabalho.

Sem pretender entrar na discussão sobre os moldes em que o trabalhador poderá recorrer à segurança social pelo facto de, tendo-lhe sido medida a temperatura (e, apresentando-se com temperatura acima do “normal”), ter sido impedido de aceder ao local de trabalho, parece-me que a alternativa do recurso ao teletrabalho poderá ser a solução mais eficiente, tanto para o trabalhador como para empresa.

Mas estarão as seguradoras preparadas e existe já quadro legal para acomodar, no âmbito do seguro colectivo de trabalho, acidentes de trabalho ocorridos no regime do teletrabalho? ❀