



Smart Working: um novo modelo de trabalho?

por João Moreira Dias

Numa altura em que se discute o futuro do trabalho (e o trabalho do futuro), são vários os problemas com que nos debatemos atualmente e aos quais o Direito do Trabalho deve oferecer resposta. A influência das Novas Tecnologias de Informação e Comunicação faz-se sentir em todas as dimensões das nossas vidas, o que implica, necessariamente, a nossa vida profissional. O impacto revela-se na forma como prestamos trabalho, nos meios utilizados e até na vigilância da execução da prestação.

O *Smart Working* assume-se como um novo paradigma do âmbito da Gestão que propugna pela devolução à pessoa-trabalhador do poder para configurar e autodeterminar a sua prestação de trabalho, permitindo-lhe decidir onde, quando e como trabalha. Além do mais, visa conferir-lhe maior responsabilidade pelos resultados. Tem como escopo aumentar a competitividade e a produtividade e, ao mesmo tempo, melhorar a conciliação entre a vida privada e profissional.

Como seria de esperar, esta visão do mundo do trabalho implica o enfraquecimento dos traços de laboralidade vigentes, sobretudo do contraste que resulta entre a subordinação jurídica e a autonomia. Ademais, coloca uma série de desafios aos trabalhadores e empregadores, em diferentes aspetos, designadamente quanto à tutela do direito à privacidade, a propósito da qual se tem falado do direito à desconexão.

Atentas as especificidades e desafios colocados por este novo paradigma, e olhando o exemplo italiano, o estudo realizado teve como objetivos perceber se existem condições legislativas aptas a acolher esta forma de trabalho, qual o impacto terá no Direito do Trabalho português e se existem especificidades que justifiquem a criação de uma nova modalidade de prestação de trabalho.

Conclusões

1. É necessário assumir uma postura de abertura às novas formas de trabalho sob pena de não se tirar proveito das potencialidades oferecidas pelas novas tecnologias.
2. São os elementos do conceito de *Smart Working* globalmente considerados que o tornam num novo paradigma, especialmente pelo lugar central ocupado pela pessoa do trabalhador.
3. À semelhança do que sucede com outros modelos de trabalho emergentes, as suas características contendem com alguns aspetos do trabalho autónomo que, neste caso, permitem ao trabalhador uma melhor conciliação entre a vida privada e profissional, beneficiando igualmente o empregador.

4. No nosso entender, a solução para o acolhimento desta e de outras novas formas de trabalho passará pela revisão do conceito de trabalho e pela atualização dos indícios operacionais da qualificação do contrato de trabalho.

5. A criação de um regime especial, à semelhança do que sucede em Itália com a regulação do *lavoro agile*, não se afigura vantajosa: por um lado, existem mecanismos de flexibilidade que permitem modelar o tempo, local e modo de prestação de trabalho; por outro lado, a negociação individual e coletiva deve prevalecer, atendendo aos interesses do trabalhador e do empregador.

6. No entanto, admitimos que, tendo em vista a implementação em pleno do *Smart Working*, poderá ser necessária a revisão de alguns dos regimes de flexibilização, como por exemplo do regime do teletrabalho.

7. Por último, deverão ser criadas medidas de incentivo para a adoção deste modelo de organização, através da concessão de benefícios fiscais e do apoio à gestão e reorganização das empresas.

João Moreira Dias

Advogado Estagiário. Mestre em Direito com especialização em Direito do Trabalho.

@joaodiasmoreira

* Estudo desenvolvido no âmbito da dissertação de mestrado com o título «*Smart Working*: um novo modelo de trabalho?», na Universidade Católica Portuguesa.