



OPINIÃO OPINIÓN

No radar das relações laborais em 2021



Por Maria de Lancastre Valente*

Muito se tem escrito, opinado e interpretado sobre os efeitos da pandemia da covid-19 que, há pouco mais de um ano, de forma avassaladora, desestabilizou o mundo. Alguns focam-se nas desastrosas consequências para a economia, na acenuação de assimetrias sociais que tanto se vinha batalhando para reduzir e nas marcas irreparáveis que várias gerações carregarão consigo; outros concentram-se no renascimento e na oportunidade singular de reconversão da humanidade em Humanidade.

Qualquer que seja o ângulo de observação, as relações laborais experimentaram uma revolução global que arrasou os seus protagonistas de forma não programada para uma transformação que já se dá por irreversível.

Associado, em grande parte, a uma prática vivida em empresas estrangeiras multinacionais, em Portugal, o teletrabalho – que já se encontrava regulado desde 2003 e era utilizado residualmente – sofria do estigma do convite à redução da produtividade e do medo do deslaçamento de relações assentes há muito num modelo de direção do empregador sobre o tempo, modo e lugar da prestação do trabalho.

Nesta sua nova encarnação, o teletrabalho tornou-se um facto incontornável e uma rampa de lançamento para uma reflexão mais intensa e abrangente sobre aquilo que identifico como um dos elementos-chave da gestão das relações organizacionais em 2021 – a flexibilidade.

A flexibilidade não é um conceito jurídico – é, antes, um conceito operativo e dinâmico, que tem revestido múltiplas facetas ao longo do tempo. Atualmente, caracteriza-se por um interessantíssimo fenómeno de desvio

do papel tradicional do empregador e do trabalhador, para uma nova lógica de modelo colaborativo, norteado para a produtividade e resultado, e, portanto, menos preocupada com o “quando”, “como” e “aonde”. Mais próximo, portanto, de uma relação de prestação de serviços. Trata-se, verdadeiramente, de um fenómeno de reinvenção da relação de trabalho.

Por outro lado, essa flexibilidade surge como resposta a um movimento global de exigência do trabalhador de um maior controlo do seu tempo, passando a constituir um dos eixos centrais na proposta corporativa de atração e de retenção de talento.

Apesar de este fenómeno não ser novo, o ano de 2020 catapultou-o para o topo da lista de prioridades estratégicas de muitas empresas e elevou-a a elemento matricial da sua “cultura” organizacional.

A nível legislativo, procurando oferecer resposta a esta fenómeno, foram anunciadas alterações ao regime do teletrabalho, nomeadamente a propósito de temas como a parentalidade, tempo de trabalho e privacidade. Será interessante comparar o projetado investimento legislativo com as expectativas dos seus principais destinatários.

A par da flexibilidade, identifico a resiliência económica como outro elemento-chave que dominará as relações laborais em 2021.

Para uma economia de serviços assente predominantemente no turismo, é incontornável que o mercado laboral em 2021 e nos próximos anos será marcado por grandes desafios, num contexto de complexidade acrescida, resultante de uma crise sanitária cujo fim ainda não é conhecido. É, pois, inevitável que muitas empresas

passem ou continuem a direcionar os seus esforços para medidas de curto e médio prazo, ditadas por estratégias mais ou menos agressivas de contenção generalizada de custos. Dito isto, também se continuará a assistir a apostas de investimento em setores como a saúde, digital e tecnologias de informação. Perspetivam-se ainda, oportunidades de investimento no ramo imobiliário e da logística.

Certo é que, mantendo-se a intenção comunicada do Governo de dar prioridade à preservação dos níveis de emprego, o papel do Estado no apoio à retoma económica e na disciplina da alocação de fundos e linhas de apoio vigentes será crítico.

A propósito desse papel, é interessante observar Espanha, que anunciou recentemente uma medida-piloto já cortejada por outros países, de redução da jornada semanal de trabalho de cinco para quatro dias. Esta medida-piloto, que envolve um investimento de 50 milhões de euros, é anunciada, entre outros propósitos, como forma de aumentar a produtividade e melhorar a saúde mental dos trabalhadores, em resposta à pandemia. O sucesso desta medida está por confirmar, prevendo-se um acompanhamento atento a nível global, incluindo Portugal.

Uma nota final para o tema da vacinação. À semelhança do que já se está a verificar noutros países, é de esperar que o mesmo, a curto prazo, continue a ganhar protagonismo na gestão das relações laborais e na mobilidade internacional, com ou sem o já anunciado “passaporte verde europeu”.

A ver! ■

*Sócia da SRS Advogados
E-mail: maria.valente@srslegal.pt