



Universidades Lusíada

Martins, João Zenha, 1976-

Novos riscos profissionais na era digital

<http://hdl.handle.net/11067/6151>

<https://doi.org/10.34628/dpj1-mg77>

Metadados

Data de Publicação	2021
Resumo	<p>O texto incide sobre a digitalização da atividade laboral e os problemas que esta convoca no que à segurança e saúde no trabalho diz respeito....</p> <p>The text focuses on the digitization of labor activity and the problems it raises in terms of safety and health at work....</p>
Palavras Chave	Mercado de trabalho - Efeito das inovações tecnológicas, Teletrabalho - Direito e legislação, Teletrabalho - Aspectos sanitários
Tipo	article
Revisão de Pares	Não
Coleções	[ULL-FD] Minerva, v. 11, n. 04 (2021)

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-05-02T22:21:39Z com informação proveniente do Repositório

NOVOS RISCOS PROFISSIONAIS NA ERA DIGITAL

João Zenha Martins

Professor Associado da Faculdade de Direito

Universidade Nova de Lisboa



NOVOS RISCOS PROFISSIONAIS NA ERA DIGITAL¹

João Zenha Martins

*Professor Associado da Faculdade de Direito
Universidade Nova de Lisboa*

Sumário: I. Enquadramento. II. Risco e digitalização. III. Segurança e saúde no teletrabalho. IV. Novos desafios.

Summary: I. Framework. II. Risk and digitalization. Risk in the Safety and Health at Telework . IV. New challenges.

Resumo: O texto incide sobre a digitalização da atividade laboral e os problemas que esta convoca no que à segurança e saúde no trabalho diz respeito.

Abstract: The text focuses on the digitization of labor activity and the problems it raises in terms of safety and health at work.

¹ O presente texto serviu de base à minha intervenção “*Novos Riscos Profissionais na Era Digital*” (04.11.2021) no XXIV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, incorporando, no entanto, as alterações introduzidas pela Lei n.º 83/2021, de 8 de dezembro. Agradeço ao Senhor Professor António José Moreira o convite para participar.

I. Enquadramento

O ritmo da digitalização intensificou-se desde o início da pandemia. A digitalização, que respeita à utilização de ferramentas que convertem informação analógica em informação digital (destacando-se a utilização de ferramentas de computação em nuvem e de agendamento, bem como de aplicações baseadas na web em diferentes plataformas para facilitar o acesso remoto e o trabalho colaborativo), já estava, todavia, a conduzir a mudanças significativas na forma como as atividades e os locais de trabalho se organiza(va)m, com eventuais e substanciais implicações nas necessidades de competências, nas normas laborais e no bem-estar das pessoas (OIT, 2019).

Ameaças e incertezas inerem às condições gerais da existência humana. ULRICH BECK sustenta que, na sociedade contemporânea, as nações ocidentais estão a viver num período de transição, no qual a sociedade industrial dá lugar à sociedade do risco². Se na sociedade industrial, que BECK identifica como uma primeira fase, as consequências e o auto risco são sistematicamente produzidos, mas não são objeto de debate público ou o centro do conflito político³, já na sociedade do risco os debates sobre o risco dominam o debate público, pois as instituições da sociedade industrial produzem e legitimam ameaças que não podem nem conseguem controlar: trata-se de um modelo de sociedade que é “uma questão e um problema para si mesma”, e que se caracteriza por uma *modernidade reflexiva*, lá onde se topa com a incerteza e a ambivalência, que “combina as constantes ameaças e medo de desastres com uma nova possibilidade e necessidade de reinventar as instituições políticas e novas formas de conduzir as políticas sociais que antes eram consideradas como não políticas”⁴. A semântica do risco associa-se especificamente aos processos de modernização. A ciência do risco baseia-se no cálculo probabilístico, enquanto primeira tentativa de controlar o incontrolável. A categoria de risco gera um mundo que ultrapassa a clara separação entre conhecimento

² ULRICH BECK, *World Risk Society* (reimp.), Polity Press, Cambridge, 2008, 72-81.

³ Trata-se de uma fase de “autoidentidade” da sociedade industrial que em simultâneo identifica e legitima como “riscos residuais” algumas ameaças resultantes das decisões tomadas: ULRICH BECK, *World Risk Society*, cit., 74.

⁴ ULRICH BECK, *World Risk Society*, cit., 93.

e desconhecimento, entre o verdadeiro e o falso e que, no plano laboral, faz interagir diferentes fatores⁵. É nesse âmbito que o *trabalho*, enquanto tal, compreende três elementos que são direta ou indiretamente naturais, a saber: (i) a atividade produtiva humana, (ii) o objeto de trabalho, isto é, a matéria sobre a qual incide a atividade produtiva com vista à satisfação de uma necessidade transitiva⁶, e por fim, (iii) os instrumentos de trabalho, que são os mediadores entre a primeira e a segunda, sendo nessa mediação que adquirem significado as decisões, as incertezas e as probabilidades a partir das quais se forma a prevenção, estando justamente aí, na prevenção, o fundamento da proteção reclamada pela vaga de riscos trazida pela “laboração digitalizada”.

Este processo, não obstante as suas vantagens, traz ameaças conhecidas, designadamente no plano da privacidade. As ferramentas que rastreiam a utilização do teclado, os movimentos do rato ou a localização física das pessoas têm uma natureza intrusiva, multiplicando-se os instrumentos e o *software* disponíveis para acompanhar e monitorizar a atividade dos trabalhadores, especialmente quando trabalham a partir de locais remotos (tal como a sua casa), e longe dos contextos profissionais habituais.

Em paralelo, a aplicação (infrene) do digital pode convocar, em refluxo histórico, uma *retaylorização* do trabalho, uma vez que, com vista à organização do trabalho, são utilizados *scripts* que predeterminam as tarefas. Usam-se, em simultâneo, diferentes tipos de *software*, que, por um lado, segmentam o trabalho em tarefas precisas, e que, por outro, o esquematizam através de algoritmos.

Se, em muitos casos, e em geografias diversas, os trabalhadores já recebem instruções por meios estritamente digitais – suscitando-se, pois, *de jure*

⁵ Em sintonia com a doutrina sociológica do risco, a base científica do risco determina que na avaliação do risco se adote a metodologia adotada pelas perspetivas técnicas que a integram. Metodologia que, em regra, não toma em consideração na avaliação de risco os fatores socioeconómicos, educacionais e linguístico e as interações inerentes à atividade humana. E as causas de dano, a sua magnitude e consequências podem estar (ou estão) mediados pela experiência e pela interação social, causando interferências entre a observação e a realidade que as análises técnicas assumem.

⁶ Neste âmbito só se releva o trabalho entendido como “ação social” (segundo a expressão clássica de Max Weber), excluindo-se da preocupação ordenadora do Direito do trabalho o trabalho autista ou intransitivo, exclusivamente realizado em interesse próprio, uma vez que este é intranscendente, no exato sentido em que a sua consecução não transcende para os demais, sendo, por isso, socialmente insignificante.

condendo, um reforço das inspeções de trabalho no sentido de proibir práticas que implicam, qual *contraditio in terminis*, a ‘desumanização das relações de trabalho’ –, é importante relevar neste plano as *Orientações sobre o controlo à distância em regime de teletrabalho* emitidas pelo CNPD em 17.04.2020⁷: assumindo-se que «a regra geral de proibição de utilização de meios de vigilância à distância, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, é plenamente aplicável à realidade de teletrabalho»⁸, esta *proibição de soluções tecnológicas para controlo à distância do desempenho do trabalhador*⁹ deve ser entendida como princípio geral, em conformidade com a previsão que o n.º 1 do artigo 170.º hoje alberga: “(o) empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico”.

É, pois, também sob este enquadramento que deve ser interpretado o n.º 4 do artigo 169.º do CT ao prever que “(o)s poderes de direção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos preferencialmente por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos previamente conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade”, o mesmo sucedendo com o n.º 5 daquele preceito ao estabelecer que “(o) controlo da prestação de trabalho, por parte do empregador, deve respeitar os princípios da proporcionalidade e da transparência, sendo proibido impor a conexão permanente, durante a jornada de trabalho, por meio de imagem ou som”.

⁷ Ver https://www.cnpd.pt/home/orientacoes/Orientacoes_controlo_a_distancia_em_regime_de_teletrabalho.pdf

⁸ Alertando para os perigos neste domínio, ainda ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho* Almedina, Coimbra, 2017,209.

⁹ Disso são exemplo, como assinala o documento, os *softwares* que, para além do rastreamento do tempo de trabalho e de inatividade, registam as páginas de Internet visitadas, a localização do terminal em tempo real, as utilizações dos dispositivos periféricos (ratos e teclados), fazem captura de imagem do ambiente de trabalho, observam e registam quando se inicia o acesso a uma aplicação, controlam o documento em que se está a trabalhar e registam o respetivo tempo gasto em cada tarefa (v. g., *TimeDoctor*, *Hubstaff*, *Timing*, *ManicTime*, *TimeCamp*, *Togg*, *Harvest*).

II. Risco e digitalização

Uma das projeções fundamentais da Economia digital no mundo do trabalho 4.0 é a que diz respeito à segurança e à saúde dos trabalhadores. Esta matéria, que na difundida expressão de ELKE AHLERS implica uma “ressocialização do risco digital”¹⁰, tem vindo a ser encarada como prioridade normativa e pode ser encarada de duas perspetivas diferentes:

- A perspetiva da proteção dos dados relativos à saúde dos trabalhadores;
- A perspetiva do próprio sistema de segurança e saúde no local de trabalho.

É sabido que as novas tecnologias da informação permitem trabalhar “anytime, anywhere” e hoje em dia tornou-se habitual, e por vezes até esperado, que o trabalho seja realizado e levado para além das instalações da empresa. Tal faz com que o trabalho seja prolongado para além do PNT e fora do horário de trabalho estabelecido, havendo, com frequência, sobrecarga de informação e um volume de trabalho excessivo associado a uma pressão cada vez maior de fazer mais em menos tempo. Mas a disponibilidade implicada pelo contrato de trabalho não é total ou absoluta e a subordinação jurídica tem limitações funcionais e temporais impreteríveis. O tempo de repouso ou de descanso, como inculca o substantivo, corresponde a um tempo em que o trabalhador descansa ou em que pode descansar. Ou, mais amplamente, consagrar-se ao ócio. É um tempo que convoca o conceito de vida privada¹¹, em que o trabalhador adquire a gestão da sua vida, encontrando aí as

¹⁰ ELKE AHLERS, “Flexible and remote work in the context of digitization and occupational health”, *International Journal of Labour Research*. Vol. 8, no. 1-2 (2016), 85-99.

¹¹ Cabendo recordar que, para o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, “la notion de vie privée est une notion large, non susceptible d’une définition exhaustive, qui recouvre l’intégrité physique et morale de la personne. Elle peut donc englober de multiples aspects de l’identité physique et sociale d’un individu”: CEDH, 04.12.2008, Marper c. Royaume-Uni, req. 30562/04. Cfr. THOMAS HAMMARBERG, *Droits de l’homme en Europe: la complaisance n’a pas sa place*, Conselho da Europa, Estrasburgo, 2011, 305.

“indispensáveis oportunidades de disponibilidade pessoal, de lazer e de libertação dos constrangimentos impostos pela atividade laboral”¹².

As vantagens oferecidas por novas formas de emprego como o trabalho por carteira e o trabalho móvel com recurso a tecnologias no que respeita às aspirações de uma organização do trabalho mais flexível são contrapesadas por riscos efetivos de aumento do tempo de trabalho, comprometendo-se, com isso, a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Assumindo-se que as questões relativas ao tempo de trabalho se ligam à necessária tutela da dignidade da pessoa humana e à proteção da integridade física e psicológica do trabalhador¹³ - bem se compreendendo, por isso, a impreteribilidade dos objetivos legais referentes à limitação do *período normal de trabalho*¹⁴ e a inerente necessidade de preservação de espaços de repouso destinados à recomposição de energias dos trabalhadores -, foi nesse contexto que a Eurofound e a OIT, ainda em 2017, produziram um relatório no qual concluíram que a introdução de novas tecnologias acarreta efetivamente uma extensão do horário de trabalho, sem estabelecer quaisquer limites SOBRE O repouso durante as noites, nos fins de semana e feriados¹⁵, sendo recorrente trazer à colação o *karoshi*, locução japonesa que, significando “morte súbita por excesso de trabalho”, ficou ligada à não desconexão laboral e ao falecimento em razão de fenómenos ocupacionais¹⁶.

Neste plano, e pensando em situações enquadráveis na isenção de horário de trabalho, há categorias de trabalhadores a quem não se aplica nem o descanso diário de 11 horas, nem sequer o limite médio semanal de 48 horas imposto pela Diretiva 2003/88/CE - como é o caso dos cargos de administração

¹² BERNARDO LOBO XAVIER, *Iniciação ao Direito do Trabalho* (3.ª ed.), Verbo, Lisboa, 2005, 371.

¹³ Com indicação do conjunto de textos nacionais e internacionais que se relacionam com os limites à duração de trabalho, v. FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *O tempo de trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2012, 55-8.

¹⁴ Conceito que define o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, sendo o “horário de trabalho” determinado pelas horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, incluindo a determinação dos intervalos de descanso. Como regra, o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana.

¹⁵ Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. AA.VV., *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Joint ILO-Eurofound report, 2017, 22-3.

¹⁶ Ver ILO (2013), *Case Study: Karoshi: Death from overwork*, disponível em https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_211571/lang-en/index.htm.

ou de direção ou com poder de decisão autónomo -, forjando-se uma presunção de disponibilidade total e ilimitada por parte do trabalhador que, apondo para uma permanência do poder de direção, estiola a inalienabilidade do seu direito ao descanso.

Em paralelo, avulta o facto de, em sintonia com a Diretiva 2003/88/CE, o CT adotar um sistema dicotómico¹⁷: o tempo é de trabalho ou de descanso, surgindo uma multitude de situações de prevenção/chamada que, impedindo a livre gestão da vida pessoal dos trabalhadores, são frequentemente reconduzidas no plano jurisprudencial ao halo concetual do (tempo de) descanso¹⁸.

Após a Lei n.º 83/2021, de 8 de dezembro, e com referência ao teletrabalho, a al/b do artigo 169.º impõe à entidade empregadora o dever de abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso nos termos a que se refere

¹⁷ Este sistema binário é reiteradamente acentuado pela doutrina e pela jurisprudência nacionais. Entre vários, veja-se, respetivamente, FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, "Sobre o conceito de tempo de trabalho no Código do Trabalho", *Questões laborais* 2006, n.º 13, 137, MARIA DE FÁTIMA RIBEIRO, "Breves notas críticas sobre a evolução de alguns aspectos do regime da duração e organização do tempo de trabalho", *Questões Laborais* 2006, n.º 28, 220, LUÍS MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2010, 308-9, MARIA LUÍSA TEIXEIRA ALVES, "As fronteiras do tempo de trabalho", *Estudos de direito do trabalho* (org. António Monteiro Fernandes), Coimbra Editora, Coimbra, 2011, 165-257, e JOÃO ZENHA MARTINS, "Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos". *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho: o regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito internacional* / APODIT 4- Associação Portuguesa de Direito do Trabalho (coord. Maria do Rosário Palma Ramalho & Teresa Coelho Moreira), AAFDL, Lisboa, 2018. 25-67.

¹⁸ Por exemplo, cfr. Ac. STJ de 19.11.2008 (SOUSA GRANDÃO), proc. n.º 08S0930 ("a disponibilidade relevante, para efeitos da sua qualificação como tempo de trabalho, pressupõe que o trabalhador permaneça no seu local de trabalho"), Ac. STJ de 23.02.2005 (FERNANDES CADILHA), proc. n.º 04S3164 ("encontrando-se um trabalhador em regime de disponibilidade permanente para prestar serviços de clínica veterinária, em certos dias de descanso semanal e complementar, só o tempo de serviço efectivamente prestado nessas funções é que é remunerado como trabalho suplementar"), Ac. Rel. Ev. de 30.08.2012 (JOÃO NUNES), proc. n.º 155/11.9T2SNS.E1 ("para efeitos de qualificação de tempo de trabalho a disponibilidade que releva do trabalhador pressupõe que ele permaneça no seu local de trabalho"), Ac. RI. Pt de 17.12.2014 (ISABEL TAPADINHAS), proc. n.º 715/13.3TTVFX.L1-4 ("o tempo de disponibilidade não é tempo de trabalho pelo que a sua remuneração não é retribuição, porque não remunera nem trabalho nem tempo de trabalho"). Entendendo ainda que «(o) tempo de disponibilidade tal como resulta da al. c) do art. 2.º do Decreto-Lei nº 237/2007, de 19 de junho, não tem natureza de tempo de trabalho para os efeitos do disposto no nº 1 do art. 197.º do Código do Trabalho», ler Ac. STJ de 02.05.2018, (LEONES DANTAS), proc. 157/14.3TTSTR.E1.S1. Também, e uma vez mais à luz do Decreto-Lei 237/2007 de 19.06, que regula o tempo de trabalho dos trabalhadores móveis (condutores) de determinada empresa que executem percursos de linha superiores a 50 Km, considerando que "(o)s tempos, fora dos períodos em que, de acordo com as escalas de serviço previamente divulgadas, têm serviço atribuído, os condutores não são obrigados a permanecer no seu posto de trabalho, nem sequer nas instalações da empresa, mas sabem que podem ser chamados para acorrer à realização de qualquer serviço, não revestem a natureza de tempo de trabalho, quer na qualificação do Decreto-Lei 237/2007 de 19/06, quer dos arts. 197.º e 199.º do Código de Trabalho", ver Ac. STJ de 30.04.2019 (RIBEIRO CARDOSO), proc. n.º 6590/15.6T8LSB.L1.S1.

o artigo 199.º-A, preceito que, na sequência da Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021 (que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar¹⁹), veio consagrar genericamente um dever de abstenção de contacto, salvo em casos de força maior²⁰, procurando obstar assim ao sobrediagnosticado fenómeno da “telepressão”²¹.

Embora o preceito deixe em aberto uma miríade de questões – *v.g.* (i) relevância de contactos feitos por dirigentes que não sejam superiores hierárquicos do trabalhador ou contactos feitos por colegas, clientes ou fornecedores cuja resposta, na política empresarial subjacente, seja necessária²², (ii) pertinência de contactos com sinalização de tarefas postecipadas ou (iii) possibilidade de, sem perder de vista o *non bis idem* e as contra-ordenações subjacentes, cumulação com a prática de assédio moral -, o tempo de desconexão profissional é uma versão virtual do período de descanso, típica do mundo digital em que se vive, que corresponde ao direito à vida privada do século XXI.

Aqui, o direito à segurança no trabalho mais do que prevenir a ocorrência de acidentes de trabalho pretende garantir que o exercício da atividade profissional não causa danos físicos ao trabalhador, tutelando, desta forma, a integridade física do mesmo. Apesar de o Direito da Saúde e da Segurança no Trabalho carecer de autonomia dogmática, na perspetiva regulatória ele está obrigado a lidar com os riscos numa perspetiva *ex ante*, de matriz preventiva. Prevenir é atuar *a priori*, atuação que determina o conhecimento pleno das características materiais e humanas inerentes à atividade e ao posto de trabalho para efeitos de identificação, avaliação e posterior redução dos riscos profissionais, caso não seja possível a sua eliminação.

¹⁹ Acessível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.html. Destaca-se aí: (i) a proteção conferida ao trabalhador em caso de violação do seu direito a desligar, (ii) o dever de informação da entidade empregadora, (iii) o regime sancionatório e (iv) a forte componente de monitorização deste direito pelos Estados Membros.

²⁰ Perguntava TERESA COELHO MOREIRA, “O direito à desconexão dos trabalhadores”, *Questões laborais* 2016, n.º 49, 7 -10, “qual é o tempo de trabalho de um trabalhador digital? E qual o seu período de repouso?”.

²¹ Por exemplo: LARISSA BARBER & SANTUZZI. “Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery”, *Journal of Occupational Health Psychology* 20(2), 2015, 172–189.

²² Tratando do ponto, *v.* DUARTE AMORIM PEREIRA, “Há vida para além do trabalho: notas sobre o direito ao repouso e a desconexão profissional”, *Questões Laborais* 2018, n.º 53, Almedina, 134, e antes, FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, “Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação: exhausted but unable to disconnect”, *Questões Laborais* 2017, n.º 50, entendendo que o dever de não intromissão deve ser respeitado tanto vertical quanto horizontalmente.

Relacionando as novas tecnologias com os novos riscos emergentes, importa ter presente que, se anteriormente se polarizava a análise nas consequências físicas, hoje destaca-se a saúde mental dos trabalhadores, com o aumento de riscos psicossociais, conjugação em que, por um lado, se reconfiguram os mecanismos destinados a garantir a proteção frente aos riscos com o intuito de impedir situações de insegurança e, por outro, se redimensiona o conceito de “saúde ocupacional”.

Convocando-se a identificação e a avaliação dos riscos profissionais a que se encontra exposto o trabalhador nos diferentes setores de atividade, “cientifica-se o risco”, recorrendo, entre outras, às perspetivas atuarial, toxicológica, epidemiológica e/ou da engenharia, uma vez que os métodos científicos de medida e de cálculo utilizáveis implicam o subsídio de outras áreas científicas, sem as quais dificilmente se consegue um meio ambiente de trabalho equilibrado, ajustado à globalização, ao desenvolvimento tecnológicos, às crises económicas e até sanitárias, como no caso da pandemia COVID-19.

Os riscos são muito mais do que uma probabilidade ou uma possibilidade e aparecem socialmente contextualizados. Havendo necessidade de atualização permanente do “catálogo do risco profissional”, tais riscos, no que se refere à “laboração digitalizada”, surgem da sobrecarga laboral que é facilitada pelas NTIC, que potencia os níveis de stresse, depressão, absentismo e podem levar ao *burnout*, este particularmente ligado à sobrecarga de trabalho, à falta de reconhecimento, à ausência de uma comunidade e à falta de laços e entre ajuda entre os pares que são potenciados pelo trabalho remoto²³ (supra).

Trata-se aqui dos novos riscos ocupacionais que se relacionam com as (novas) formas que a prestação de trabalho pode assumir e com a associação das novas tecnologias ao processo produtivo, sejam elas genéticas, digitais, tecnológicas, robóticas, informacionais e comunicacionais.

Com 80% dos acidentes do trabalho ocorridos no mundo a poderem ser evitados se os Estados aplicassem normas e medidas de prevenção de forma

²³ Na definição da OMS trata-se de uma “síndrome resultante de stress crónico no trabalho que não foi gerido com sucesso”: WHO (2019), *Burn-out an “occupational phenomenon”*: *International Classification of Diseases*. A entrada da síndrome de burnout na 11.ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças reconhecidas pela OMS entrou em vigor a 1 de janeiro de 2022.

adequada (segurança²⁴), a Declaração do Centenário da OIT (2019) inseriu tal objetivo como uma condição fundamental para o trabalho decente, com a publicação do programa do trabalho decente incluído na Agenda da ONU 2030. As condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, além de constituírem requisitos fundamentais para a proteção dos trabalhadores, representam indicadores muito significativos em relação ao nível de desenvolvimento de qualquer país²⁵.

III. Segurança e saúde no teletrabalho

No plano estritamente nacional, encontra-se a al./c do n.º 1 do artigo 59.º da CRP, aparecendo, em face do vínculo laboral, um dever do empregador quanto a zelar e a adotar um conjunto de regras básicas que salvaguardem a segurança e saúde do trabalhador durante o exercício da sua atividade. É assim que o Código do Trabalho determina nos ns.º 1 e 2 do artigo 281.º que o trabalhador tem esse direito e que, naturalmente, a esse direito corresponde o dever do empregador em assegurá-lo.

Em geral, o empregador tem o dever geral de assegurar boas condições de trabalho, de prevenir riscos e acidentes de trabalho, de adotar as prescrições e medidas previstas na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em matéria de segurança e saúde no trabalho, e de informar e formar os trabalhadores nesta matéria [artigo 127.º nº 1 c), g) h) e i) do CT], sendo este dever geral depois concretizado em diversas prescrições legais (designadamente as impostas pelo Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde

²⁴ É nesse contexto que CARLOS GOMES OLIVEIRA, *Avaliação de Riscos Profissionais. Uma reflexão conceptual e metodológica*, Chiado Editora, Lisboa, 2014, 114, define segurança no trabalho como um “ramo de aplicação do controlo dos riscos que se refere aos meios de prevenção e de proteção de situações passíveis de originar acidentes de trabalho”

²⁵ Sob este plano, no acervo de instrumentos desenvolvidos sob iniciativa da OIT, contam-se a Recomendação sobre a Proteção da Saúde dos Trabalhadores, 1953, e a Recomendação sobre os Serviços Médicos do Trabalho, 1969. Destacam-se, a Convenção relativa à Segurança, à Saúde dos Trabalhadores e ao Ambiente de Trabalho (Convenção nº 155) e respetiva Recomendação nº 164 e a Convenção sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho (Convenção nº 187), as quais estabelecem os princípios de uma política nacional e de uma ação a nível nacional para promover a segurança e a saúde no local de trabalho.

no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro); algumas categorias de trabalhadores mais vulneráveis do ponto de vista de saúde (como os trabalhadores menores, e as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes) beneficiam de uma tutela reforçada nesta matéria (artigos 60.º, 62.º e 72.º do CT, e artigos 50.º ss. da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro)²⁶.

O dever de proteção da saúde do empregador comporta uma dupla vertente: negativa e positiva. Negativa no sentido em que está obrigado a abster-se de qualquer prática ou comportamento que ponha em risco a saúde do trabalhador, tendo, portanto, um dever de omissão/abstenção quando a potenciais riscos. E positiva, no sentido em que deve adotar todas as medidas preventivas que se afigurem necessárias para que esteja assegurada a segurança e a saúde do trabalhador, proporcionando-lhe um meio ambiente de trabalho seguro²⁷.

Muito por força da pandemia, assume particular relevância o teletrabalho, objeto de recente reconfiguração legal, que pode conduzir a um prolongamento das horas de trabalho e também a mais trabalho no período noturno e durante os fins de semana. Aqui, o lado oculto do teletrabalho, quando aplicado sem qualquer alternância, está no deslase das relações sociais mais complexas, uma vez que se coloca o agregado imediato, aquele com que se partilha a residência, como único foco da existência, assistindo-se a uma verdadeira justaposição de esferas²⁸, sem que hoje existam certezas quanto à compatibilidade do teletrabalho com a figura da isenção de horário de trabalho e, mais do que isso, sem que se vislumbre qualquer previsão legal quanto a sistemas de certificação voluntária que avaliem os níveis de conciliação entre vida profissional e familiar no local de teletrabalho.

²⁶ Acresce que a lei prevê a instituição de representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde, que têm um papel ativo na definição das medidas adotadas pela empresa nessa área e recebem formação profissional específica nessa área (arts. 21.º e ss. da L. n.º 102/2009, de 10 de setembro).

²⁷ Do lado do trabalhador, esta obrigação da entidade empregadora manifesta-se em dois momentos distintos: o da prevenção e o da reparação. Se o da prevenção atina com o objetivo de acautelar futuros problemas para a saúde do trabalhador, já o da reparação consiste no ressarcimento dos danos causados à saúde do trabalhador, precisamente em razão do não cumprimento das medidas preventivas (artigo 283.º do CT).

²⁸ Ler JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de trabalho – Noções básicas* (3.ª ed.), cit., p. 131.

O isolamento conduz a incertezas sobre com quem falar sobre questões específicas, onde encontrar apoio específico, como e quando abordar colegas, levando a bloqueios e atrasos.

A situação do teletrabalho obrigatório em massa é, por isso, desafiante, significando que, para lá da mudança para uma forma diferente de organização do trabalho, muitas vezes os/as trabalhadores/as têm que se familiarizar com ferramentas tecnológicas novas ou diferentes. Embora de forma parcial, isso explica porque é que muitas pessoas trabalham mais horas, intercaladas com atividades pessoais, para se adaptarem a esta nova realidade.

IV. Novos desafios

Em termos de questões de saúde e segurança no trabalho, os dois desafios mais reconhecidos são os riscos psicossociais e os fatores ergonómicos.

O tecno stresse, adição às tecnologias e sobrecarga com tarefas aumentam a fadiga, a irritabilidade e a incapacidade de desligar do trabalho e descansar corretamente.

O comportamento sedentário prolongado, trabalhando-se na mesma posição sem se movimentar, durante longos períodos, aumenta o risco de problemas de saúde, incluindo perturbações músculo-esqueléticos, fadiga visual, obesidade, doenças cardíacas, etc.

Alguns destes problemas são conhecidos como as LMERT, i. e., as lesões músculo-esqueléticas que se associam, não raro, a patologias inflamatórias e degenerativas do sistema locomotor causadas pela sobrecarga, exercício de atividades repetitivas e a postura do trabalhador no exercício do seu trabalho²⁹, havendo razões para que incluam na lista de doenças tipificadas no Decreto Regulamentar n.º 76/2007, através do Código 44.03, constante no Capítulo 4 relativo a doenças provocadas por agentes físicos³⁰.

²⁹ 3 DGS (2008), “Lesões Músculo-Esqueléticas Relacionadas com o Trabalho – Guia de Orientação para a Prevenção”, Programa Nacional Contra as Doenças Reumáticas, disponível em <https://www.dgs.pt/documentos-epublicacoes/lesoes-musculoesqueleticas-relacionadas-com-o-trabalho-pdf.aspx>.

³⁰ Sabendo-se que é necessário que a lesão corporal, perturbação funcional ou doença resultante da exposição a um risco profissional seja consequência direta e necessária do desempenho da atividade laboral

O fenómeno conduziu mesmo a que surgisse a ergologia, enquanto método pluridisciplinar, necessariamente ligado a definições contextualizadas, baseado na APST (Análise Pluridisciplinar das Situações de Trabalho), cujo objeto de estudo é o ambiente de trabalho, na procura de uma planificação ergonómica adequada³¹.

Em acréscimo, o uso do computador, de ecrãs e/ou monitores, instrumentos fundamentais para operacionalização das novas tecnologias da informação e comunicação, bem como o crescente aumento das horas despendidas em frente aos mesmos são responsáveis por fenómenos como: a) fadiga, b) cansaço, c) irritação ocular, d) visão turva e tensão muscular, e) dores de cabeça, f) stresse, h) dores no pescoço e i) dores nas costas e nos braços³².

Soluções de *internet* e tecnologias lentas ou irregulares também podem causar frustração e irritabilidade; por conseguinte, devem ser asseguradas a quem trabalha remotamente ferramentas que funcionem corretamente e que sejam adequadas.

Algumas disposições da Convenção (n.º 155) da OIT sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, de 1981 e da respetiva Recomendação (n.º 164) apresentam orientações pertinentes e medidas de prevenção e de proteção destinadas a atenuar os efeitos negativos sobre a saúde e segurança, resultantes quer da pandemia, quer dos riscos associados ao teletrabalho.

No que respeita a padrões de tempo de trabalho irregulares é conhecido que um tempo de trabalho irregular ou por turnos pode influenciar o risco de acidentes de trabalho ou afetar a concentração do trabalhador, o seu ambiente

do trabalhador, da análise conjunta do artigo 283 n.º 3 do CT com os artigos 94.º n.º 2 e 95.º da Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais não há uma lista fechada de doenças profissionais. Tratando-se de doença não inserida na lista, a indemnização atribuível ao trabalhador apenas se efetivará se este lograr provar a existência de um nexo causal entre a lesão e a atividade laboral. Quanto às doenças profissionais constantes da Lista existe uma presunção legal que abrange o nexo de causalidade, existindo, em qualquer caso, uma transferência de responsabilidade do empregador para a Segurança Social nos termos do n.º 7 do artigo 283.º do CT.

³¹ Entre outros: DURAFFOURG/DUC/ DURRIVE, "O trabalho e o ponto de vista da atividade. In: SCHWARTZ, Y; DURRIVE, L. (Org.). Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana. 2.ª. ed. Niterói: Ed. UFF, 2010. 47-87 (70).

³² Os problemas de saúde implicados na utilização do computador são fundamentalmente de 3 tipos: (i) lesões músculo-esqueléticas; (ii) perturbações visuais e (iii) reações do organismo à exposição a radiações (campos eletromagnéticos gerados pelos dispositivos eletrónicos).

e as suas condições de trabalho, uma vez que decorrem, habitualmente, em períodos em que estão presentes menos trabalhadores, se verifica menos supervisão e as tarefas a desenvolver são mais heterogéneas, em resposta à necessidade de aumentar a produção.

O problema que se coloca a este nível é que o trabalho por períodos de tempo irregulares ou por turnos contraria muitas vezes os ritmos biológicos e naturais dos trabalhadores

As atuais organizações do trabalho, associadas às exigências de produtividade, qualidade e competitividade, registadas sobretudo no contexto digital, implicam a não paragem da produção e levam ao prolongamento dos ciclos de trabalho, isto é, ao trabalho por turnos e ao trabalho noturno. Estes encontram-se muitas vezes em oposição aos ritmos de trabalho naturais e humanos. Assim, a existência ou não de equilíbrio entre os ritmos naturais de trabalho e o momento de realização do mesmo pode conduzir ao stresse nos trabalhadores.

Neste plano, para lá da clarificação dos direitos e responsabilidades dos empregadores e das pessoas em teletrabalho quanto à sua saúde e segurança quando estas trabalham a partir de casa trazida pela Lei n.º 83/2021, de 8 de dezembro, torna-se necessário atualizar e dotar os profissionais de segurança e saúde no trabalho com ferramentas e processos relativos a sistemas de apoio à saúde dos/as trabalhadores/as, ambiente de trabalho, formação, informação e mecanismos de controlo da conformidade no que concerne os protocolos de SST e ergonómicos especificamente concebidos para quem se encontra em teletrabalho.

Isto, a par da criação de novas opções ou do alargamento das opções já existentes de apoio psicológico para os trabalhadores e trabalhadoras partilharem de forma confidencial os seus receios e preocupações, ou seja, através do acesso a linhas de apoio, aconselhamento, programas de assistência.

Verifica-se, por isso, a necessidade de se estabelecer uma política clara sobre a continuidade de avaliações regulares nos locais de trabalho, respeitando em simultâneo as regras de distanciamento físico enquanto se cumprem com as obrigações legais das entidades empregadoras. O resultado da vigilância da saúde permite adaptar o trabalho ao Homem e verificar se as

medidas de prevenção e de proteção (adotadas ou a adotar) são as adequadas para eliminar ou reduzir os riscos para a saúde do trabalhador originados pelo desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho e às novas formas de atividade.

As entidades empregadoras e profissionais de SST poderão considerar a realização de uma verificação virtual dos locais de trabalho para garantir que os potenciais riscos para a saúde e segurança são avaliados e que são tomadas medidas para os mitigar, suscitando-se uma intervenção particularmente ativa da ACT neste domínio, a qual, após a Lei n.º 83/2021, de 8 de dezembro, no exercício das competências de prevenção dos riscos profissionais inerentes à atividade em teletrabalho, pode desenvolver ações de fiscalização que impliquem visitas de autoridades inspetivas ao domicílio, conquanto se obtenha a anuência do trabalhador e se faça a respetiva comunicação com a antecedência mínima de 48 horas (artigo 171.º do CT).

Contudo, sejam quais forem as competências inspetivas existentes no plano legal, este tipo de ações, numa sociedade hiper conectada em que a maioria dos trabalhadores utiliza ferramentas digitais para realizar a sua atividade laboral, só é conseguível mediante a aplicação regular de inquéritos e de determinadas tipologias de formação, designadamente sessões de formação que se foquem em competências transversais e aspetos comportamentais e sociais do teletrabalho. Trata-se, afinal, também em cumprimento do n.º 1 do artigo 20.º da Lei 102/2009, de 10 de setembro, de sensibilizar os trabalhadores e ensinar-lhes formas de eles próprios minimizarem os riscos e prevenirem as doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Como salientam a OIT e a Comissão Europeia³³, o “equilíbrio biopsicológico” do trabalhador, de modo a que este goze de “um estado de completo bem-estar físico, mental e social” que inclua “os elementos físicos e mentais que afetam a saúde diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho” e que “não consista somente na ausência de doença ou de enfermidade” (i. e. uma saúde laboral integral³⁴) é porventura o maior desafio que

³³ COMISSÃO EUROPEIA (2002): Comunicação da Comissão “Adaptação às transformações do trabalho e da sociedade: uma nova estratégia comunitária de saúde e segurança 2002-2006”, COM (2002) 118 final, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=COM:2002:0118:FIN>.

³⁴ Art. 3.º, al. e), da Convenção n.º 155 da OIT, aprovada e ratificada pelo Decreto do Governo n.º 1/85, de 16

atravessa o Direito do trabalho dos novos tempos, a par do necessário enquadramento da inteligência artificial e do *smart working*, na busca de aquietar aquilo que IVAN ILLICH, em 1979, designou, perante a tendência recuada para a deslaboralização das atividades e a substituição do esforço físico do trabalhador pelas tecnologias, como o “direito ao desemprego criador”³⁵.

de janeiro.

³⁵ Ler IVAN ILLICH, *O Direito ao desemprego criador: a decadência da idade profissional*, Editorial Alhambra, Rio de Janeiro.