



ANTAS
DA CUNHA
E CIJA

LATEST NEWS

FEV 2022

Regime Híbrido de Laboração



Regime Híbrido de Laboração

A Covid-19 deu um forte "empurrão" à aceleração da transição digital. A pandemia fez com que todos, mesmo os mais resistentes, cedessem e aderissem à tecnologia, obrigando a que as empresas que ainda não o haviam feito dessem o "salto tecnológico".

Na verdade, ainda antes da pandemia, já se vinham sentindo fortes ventos contrários de mudança no paradigma tradicional de laboração: as empresas apostavam cada vez mais na formação dos trabalhadores para que estes se sentissem confortáveis a trabalhar à distância.

Ainda assim, foi notoriamente por força da crise sanitária que o regime híbrido de laboração ganhou vida e saiu do papel, tendo, em muitos casos, sido verdadeiramente determinante para salvar negócios e manter postos de trabalho.

Numa "era pós-covid", a nova tendência empresarial será o regime

híbrido que combine trabalho remoto e presencial. Este modelo de laboração permite conciliar as vantagens do teletrabalho e do trabalho presencial, uma vez que permite alternar entre dias presenciais e dias de trabalho à distância.

Por isso, ainda que sem certezas sobre o amanhã, parece-nos, contudo, que há apenas um princípio de consenso: o futuro do trabalho é definitivamente híbrido!

Mostra-nos a prática quotidiana de assessoria jurídico laboral a dezenas de empresas do nosso tecido empresarial que, de facto, o futuro modelo laboral poderá, em muitos casos, estar em crise.



? E porquê?

Porque se, por um lado, muitas das nossas empresas não pretendem, de todo, regressar ao modelo de laboração pré-existente; por outro, a verdade é que também não mostram vontade em manter o regime de teletrabalho a 100%.

Devemos ser capazes de fornecer um quadro legal estável às empresas que permita adaptarem-se e implementarem um modelo híbrido flexível que permita responder às exigências das organizações e aos interesses dos trabalhadores.

Evidentemente que este regime implicará necessariamente, por um lado, maior autonomia e responsabilização, mas permitirá, por outro lado, uma relação mais saudável com o trabalho, maior

equilíbrio familiar, mais tempo livre e, apesar disso, aumento de produtividade (com reflexo, naturalmente, nos lucros).

Neste regime híbrido, entendemos que devem ainda existir adequados mecanismos de flexibilidade, de cumprimento de objetivos e de gestão e acompanhamento de equipas à distância.

Aqui chegados, os dados estão definitivamente lançados.



O regime híbrido de laboração, ao qual se sente, desde o ano passado, uma progressiva adesão pelo nosso tecido empresarial (aposta essa que, assim cremos, continuará em 2022), permite, de facto, a fusão perfeita, uma vez que permite alcançar as vantagens do regime de teletrabalho e, complementarmente, reduz substancialmente as desvantagens e riscos associados ao teletrabalho.

Por outras palavras, trata-se, pois, de uma solução que parece conciliar o melhor dos dois mundos, que pode mostrar-se uma ferramenta muito vantajosa e que, em 2022, tem tudo para ganhar novo fôlego, dimensão e relevo.



Pedro da Quitéria Faria | pfaria@adcecija.pt

Ricardo Lourenço da Silva | rsilva@adcecija.pt

Área de Prática - Direito do Trabalho e da Segurança Social