

**TELETRABALHO: O QUE  
NA LEI TERÁ DE MUDAR**

# LEGISLAÇÃO VAI MUDAR

A pandemia veio colocar pressão sobre os legisladores. Com o aumento do teletrabalho, as questões que hoje se colocam à regulação do trabalho remoto já não podem esperar.

TEXTO DE TERESA RIBEIRO FOTOS DE ISTOCK E VÍTOR GORDO/SYNCVIEW

**S**egundo dados do Instituto Nacional de Estatística (INE), o número de pessoas em teletrabalho disparou 23,1% em Portugal, mal o estado de emergência foi decretado, no segundo trimestre do ano. Esta mudança súbita, determinada pela pandemia, cerca de seis meses depois dá mostras de ter vindo para ficar, como, de resto, se previa.

Ainda sem fim à vista, o problema sanitário que nos está a impor novas formas de viver e de trabalhar é, sem sombra de dúvida, o principal fator desta mudança, mas não o único. A verdade é que muitas das situações que agora se apresentam como questões urgentes a resolver no âmbito do trabalho, há muito se colocavam a trabalhadores e empregadores. E quase todas tinham um elo que as ligava: a tecnologia digital.



Não deixa de ser irónico ter sido uma pandemia a colocar pressão para de uma vez por todas se legislar sobre as novas formas de trabalhar que aos poucos foram alterando as relações laborais. Questões como a definição de local de trabalho, controlo de horários e gestão de equipas à distância não são novas. Segundo dados do INE, no segundo trimestre de 2015 já eram 68.300 os portugueses que trabalhavam a partir de casa, sendo que no ano passado, no período homólogo, esse contingente tinha subido para 120.700. Antes de o novo coronavírus ter chegado a Portugal, a tendência para o crescimento do trabalho remoto - reflexo óbvio do aumento do recurso à tecnologia digital como ferramenta de trabalho - era inequívoca, mas a lei que o regula foi desenhada em 2003 e transitou sem qualquer alteração para o atual Código do Trabalho, em vigor desde 2009.

Passaram 17 anos e entretanto tudo mudou, como explica Mariana Pinto Ramos, associada sénior do escritório de advogados Vieira de Almeida & Associados (VdA): “O teletrabalho, tal como está regulado no nosso Código do Trabalho, é um regime exclusivo para trabalhadores subordinados, no entanto a realidade que hoje temos abrange situações muito diversas”.

#### SEM RESPOSTAS

Estas lacunas constituíram uma das principais dificuldades sentidas pelos empregadores. Para dar resposta a situações contratuais diferentes, ao escritório chegaram muitos pedidos de ajuda. Tiago Piló, um dos coordenadores da área laboral da Vieira de Almeida & Associados, diz que antes da pandemia as consultas sobre teletrabalho surgiam “muito pontualmente”, depois “foi a explosão total”.

Mas existem outros aspetos relativos à regulação desta forma de prestação de trabalho para os quais a nossa lei não tem resposta clara, como exemplifica Tiago Piló: “A lei foi pensada para o regime de teletrabalho total, não para regimes temporários e de alternância entre trabalho presencial e remoto, que é o que se está a observar hoje”. Ao mesmo tempo, explica, parte de pressupostos que nem sempre se verificam: “A nossa lei diz-nos, por exemplo, que o empregador, se quiser, pode ir a casa do trabalhador controlar o que está a fazer, dentro de um determinado horário. Mas isso pressupõe duas coisas: que a pessoa está em teletrabalho em casa e que existe, por parte do empregador, necessidade de fiscalizar o trabalho dessa forma. Só que o teletrabalho domiciliário não é a única realidade que existe e quanto à fiscalização, não estou certo de que seja necessária”.

Mariana Pinto Ramos recorda que “com o 5G vamos quase deixar de pensar em local de trabalho. Em breve teremos reuniões virtuais com pessoas em qualquer parte do mundo e avatares holográficos”, por isso a preocupação sobre o que é o local de trabalho reves-



Mariana Pinto Ramos: “A pandemia veio ajudar a desmistificar a ideia de que quem está em casa, não está a trabalhar”

te-se já de um certo arcaísmo. De resto, “a pandemia”, sublinha a advogada, “veio ajudar a desmistificar a ideia de que quem está em casa, não está a trabalhar”.

Num relatório divulgado em agosto, o INE divulgou resultados de um estudo que compara as horas trabalhadas – durante uma das semanas do período de confinamento – pelos que o executaram a partir de casa e pelos que o fizeram no seu posto de trabalho, que parecem corroborar a tese da advogada: os que permaneceram nas empresas, “trabalharam, em média, 36 horas nessa semana” e quem fez teletrabalho, cumpriu uma média de “35 horas”. Feitas as contas, tudo indica que as empresas nada têm a temer, muito pelo contrário.

Outras situações relativas à utilização de equipamentos e despesas no domicílio com *internet* e eletricidade são pontos quentes que carecem de reflexão por parte dos legisladores. É toda uma estrutura que terá de ser repensada.



**Tiago Piló: “Antes da pandemia as consultas sobre teletrabalho surgiam “muito pontualmente”, depois “foi a explosão total”**

Os colaboradores, em particular, debatem-se também com uma outra questão que já foi regulamentada noutros países, mas que em Portugal ainda está em aberto e que é designada pelo “direito a desligar”: “O facto de o regime atual não prever como fazemos o registo dos tempos de trabalho coloca a questão de qual é a fronteira entre trabalho e vida pessoal, mas esses limites têm de ser impostos”, refere Mariana Pinto Ramos. E não é preciso inventar a roda para consegui-lo, “é só adaptar à nossa legislação o que outros países já fizeram”, comenta Tiago Piló, não escondendo as suas expectativas.

#### REALIDADE FLUTUANTE

A desorientação que se verificou durante o estado de emergência não se compara, porém, ao que vem aí, sublinha o advogado da VdA: “Ao contrário do que se observou durante esse período, agora as pessoas não

vão estar todas em confinamento. Essa situação, nesta fase da pandemia, vai colocar-se pontualmente, de acordo com os focos de infeção que surgirem e então as empresas vão ter de se adaptar”. As organizações terão de aprender a estruturar o seu trabalho de forma a poder ficar, de um momento para o outro, com uma equipa em quarentena, ou com colaboradores que terão de permanecer em casa a trabalhar porque a escola dos filhos teve de encerrar devido a um surto. Essa realidade flutuante, nas empresas com dependências espalhadas por diferentes zonas do país, será ainda mais acentuada. O desafio, do ponto de vista da organização interna das empresas, admite, “vai ser enorme”.

Entre os clientes que têm pedido aconselhamento à Vieira de Almeida & Associados estão também as companhias de seguros, sobretudo devido à cobertura dos acidentes de trabalho: “As seguradoras tiveram dificuldade em adaptar-se à definição de local de trabalho”, explica Mariana Pinto Ramos, “pois em teletrabalho deixa de haver deslocação casa-emprego e nesse contexto se se registar um acidente, durante, por exemplo, uma deslocação ao supermercado, poderá este ser coberto pelo seguro?”

Não são questões simples. Para clarificar estes contratos, o escritório tem aconselhado a que a própria apólice, tratada pelas empresas, cubra o domicílio ou qualquer outro local que o trabalhador tivesse escolhido para colaborar remotamente.

De repente tornou-se urgente um enquadramento legal para estas novas situações. O governo fez publicar, a 1 de outubro, um decreto-lei que estabelece um regime excecional de organização do trabalho até 31 de março, mas trata-se de um diploma que regula medidas temporárias, para aplicar durante a pandemia. O que se espera é uma mudança de fundo na lei do trabalho, que reflita todas as transformações que têm ocorrido no terreno.

A verdade é que essa mudança vai ter de acontecer até 2022, para que a nossa lei se possa adaptar à nova directiva europeia sobre Work Life Balance, destinada a regular estas novas realidades que emergiram no setor laboral, impulsionadas sobretudo pela utilização das TIC.

Tanto Mariana Pinto Ramos como Tiago Piló apostam nesta mudança anunciada. O mundo está diferente e a lei terá que espelhar estas mudanças sob pena de se criarem zonas de entropia, difíceis de resolver sem recorrer ao improvisado.♦