

# Dúvidas ameaçam aplicação do teletrabalho



FOTO GETTY IMAGES

CÁTIA MATEUS

Muita confusão e um aumento da litigância entre trabalhadores e empresas. É o que antecipam os especialistas em direito laboral ouvidos pelo Expresso, com a entrada em vigor do novo regime do teletrabalho, aprovado a 5 de novembro no Parlamento. Em causa está a pouca densificação de algumas das normas do diploma e vazios legais que deixa por responder. Controlo da partilha do teletrabalho por ambos os progenitores, comparticipação por acréscimo de despesas, dever de abstenção de contacto por parte do empregador e pagamento do subsídio de refeição serão, segundo os juristas, fonte de problemas.

O diploma que vai regular o novo regime de teletrabalho, alterando o que consta no Código do Trabalho, entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação em “Diário da República”. Mas, ainda antes da entrada em vigor, os especialistas em Direito do Trabalho ouvidos pelo Expresso já antecipam muitas dores de cabeça. O reforço da lei, dizem, é positivo. Mas fica aquém do que teria sido possível fazer, cria muitas zonas cinzentas e “não responde a problemas antigos”, defende Américo Oliveira Fragoso, advogado da Vieira de Almeida.

A nova lei introduz um reforço de direitos para os trabalhadores, nomeadamente no que respeita ao alargamento da possibilidade de teletrabalho, sem necessidade de acordo, para pais com filhos até aos oito anos de idade ou o direito à compensação pelo acréscimo de custos decorrentes do teletrabalho. Porém, apesar do longo debate que envolveu a consensualização das propostas dos vários partidos, “há problemas de fundo que o projeto-lei aprovado continua a não resolver”, diz Pedro da Quitéria Faria, especialista em direito laboral da Antas da Cunha Eeija.

Começamos por uma das medidas-bandeira da nova lei: o alargamento do teletrabalho a pais com filhos até aos oito anos. A nova lei obriga o empregador a aceitar o pedido de trabalhadores nestas circunstâncias impondo, no entanto, que ambos os progenitores estejam obrigados a intercalar o teletrabalho por períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses (seis meses cada um), sempre que tenham funções compatíveis com teletrabalho. “A grande questão é como é que isto se controla na prática? Como é que eu empregador sei que o outro progenitor, que não é meu funcionário, tem ou não uma função compatível e, tendo, quando é que está em teletrabalho? O diploma não responde”, diz Pedro da Quitéria Faria. O advogado admite que os empregadores possam partilhar entre si declarações de compromisso, mas reconhece que “isso pode levantar problemas sob o ponto de vista da proteção de dados” e que “o legislador deveria ter densificado mais esta norma”.

Outra das normas que segundo os especialistas deverá causar grande dor de cabeça aos departamentos de recursos humanos é a da comparticipação pelo acréscimo de despesas decorrentes do teletrabalho. Se é verdade que este é um dos aspetos mais positivos do novo regime, não é menos verdade que o texto que enquadra a norma cria zonas cinzentas que podem comprometer a sua execução ou até abrangência. Senão vejamos, a nova lei determina que o trabalhador tem direito a ser compensado pelo acréscimo de encargos que possam decorrer do teletrabalho, mas para os advogados esta é uma questão problemática. “Tal como está previsto no diploma, há um nexo causal direto entre o acréscimo de despesas e o teletrabalho. Mas as despesas da casa não refletem necessariamente o teletrabalho”, sinaliza Américo Oliveira Fragoso. E dá exemplos: “Como calculamos o acréscimo de custos para a empresa quando dois trabalhadores de empresas distintas estão em teletrabalho na mesma casa? E como calculamos este acréscimo se, além disto, tivermos ainda filhos em ensino remoto?” Respostas se, enfatiza, “a lei não dá”.

E em matéria de despesas há ainda outro aspeto que ambos os advogados ouvidos pelo Expresso referem como problemático: o período de referência considerado para calcular o acréscimo de custos para o trabalhador. “A lei considera para cálculo da comparticipação as despesas comprovadas no mesmo mês do ano anterior, período que corresponde a um momento em que muitos trabalhadores já se encontram em teletrabalho. Ou seja, o efeito do aumento de encargos com o teletrabalho arrisca ser nulo ou residual”, diz Pedro da Quitéria Faria.

Ainda no campo financeiro, Américo Oliveira Fragoso sinaliza outra lacuna no diploma. “O direito ou não ao subsídio de refeição pelo trabalhador foi uma das grandes questões do teletrabalho durante o confinamento e um dos aspetos que impulsionou a revisão da lei, mas o legislador deixou-a sem resposta no novo diploma”, diz. Recorde-se que o BE queria uma referência explícita ao direito ao subsídio de refeição por parte dos teletrabalhadores no diploma, mas a proposta foi chumbada pelo PS e pelo PSD, sob o argumento de que a referência no texto a que o trabalhador tem direito, “no mínimo, a retribuição equivalente à que auferia em regime presencial” já prevê o pagamento desse subsídio para quem o recebia. Uma visão que os advogados contestam, referindo que o subsídio de refeição não integra o conceito de retribuição. “O Código do Trabalho clarifica que não é considerado retribuição”, reforça Américo Oliveira Fragoso.

Pedro da Quitéria Faria aponta ainda falta de densificação da norma que consagra o dever de abstenção de contacto por parte do empregador, fora do horário de trabalho, salvo em situações de força maior. “Como é que se acomodam aqui casos de profissionais que têm isenção de horário, por exemplo?”, questiona. O advogado sinaliza ainda que “falta maior densificação no conceito de ‘situação de força maior’ que, in extremis, e à luz da lei civil ‘serão apenas situações imprevistas e urgentes como incêndios, acidentes ou episódios semelhantes”. Pedro Faria admite que este conceito possa conflitar com o poder de direção do empregador e que a sua aplicação possa ser um problema para profissionais com funções de direção ou envolvidos em projetos de temporalidade flexível. E admite que a aplicação prática da nova lei, quando avançar, colocará a nu outras fragilidades do diploma.

## FRAGILIDADES DA NOVA LEI

### ► Articulação entre os progenitores

A lei prevê que pais com filhos até aos oito anos possam requerer teletrabalho sem acordo do empregador, sob a condição de partilha do regime por períodos iguais (se as funções forem compatíveis). Mas não define como se controla essa partilha

### ► Pagamento de despesas

Novo regime dita a compensação pelo acréscimo de despesas — energia, internet e outros gastos — com o teletrabalho. Não clarifica, porém, como se calcula quando há dois trabalhadores no mesmo espaço

### ► Dever de abstenção de contacto

O empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvando condições de força maior. Mas não acautela questões de isenção de horário nem densifica o conceito de “situações de força maior”

### ► Subsídio de refeição

Não é explicitada se o subsídio de refeição tem de ser pago aos teletrabalhadores, embora esta tenha sido uma das grandes bandeiras de revisão da lei