



## EMPREGO

**Conciliação** O teletrabalho está previsto na lei, mas só uma minoria (0,02%) o requer. Profissionais temem discriminação, alertam especialistas

## Teletrabalho: longe da vista, longe da progressão



Número de trabalhadores remotos em Portugal continua residual.  
FOTO GETTY IMAGES

TEXTOS **CÁTIA MATEUS**

**D**ez anos de empresa, oito avaliações de desempenho com o nível de “excelente”, três promoções e vários prémios. António (nome fictício, a pedido do próprio), economista de formação, estava na corrida para um lugar de destaque na consultora onde trabalhava até requerer o regime de teletrabalho para

consultora onde trabalhava até requerer o regime de teletrabalho para acompanhar o filho nos primeiros anos de vida. A lei deu-lhe essa possibilidade, mas a empresa não. De “excelente” passou a “regular” na avaliação das chefias, perdeu o cargo de liderança e está em litígio com a empresa na sequência de um despedimento que considera “ilícito”. Sara, que também prefere não ser identificada, tem uma história idêntica. São casos de profissionais a quem o recurso ao teletrabalho custou a progressão na carreira ou até o emprego. Os especialistas ouvidos pelo Expresso confirmam que relatos destes se multiplicam e que o medo de perder o emprego está a travar a eficácia das políticas de conciliação.

Portugal foi dos primeiros países europeus a consagrar a figura do teletrabalho no código laboral. Desde 2003 que o regime está regulado e é apontado como um importante mecanismo de conciliação familiar, além de ser já utilizado como bandeira por muitas empresas, para atrair uma nova geração de profissionais, que prioriza o bem-estar pessoal e familiar. Apesar disso, a sua aplicação é residual.

Os números são poucos e os que permitem uma comparação entre Portugal e outros países remontam a 2017. Na altura, a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) colocava o país na cauda da Europa, com 11% dos profissionais em teletrabalho, mas só 2% o faziam a título permanente (ver infografia). Se a análise se focar apenas no universo nacional dos trabalhadores por conta de outrem (TCO), os resultados, embora mais recentes, pioram. Os dados dos quadros de pessoal, do Gabinete de Estatística e Planeamento do Ministério do Trabalho, mostram que em outubro de 2018, num universo de 2,8 milhões de TCO, só 779 estavam abrangidos pelos designados “contratos de prestação subordinada de teletrabalho”, o equivalente a 0,02% do total.

António não tem dúvidas de que a fraca expressão dos números é reflexo da “resistência que os profissionais encontram quando falam em trabalhar remotamente às suas empresas”. No seu caso, ficou três meses sem resposta desde que notificou os recursos humanos. “Embora não pudessem recusar, adiaram a decisão”, recorda. António acabaria por recorrer a um advogado “para mediar o processo” e a sua relação com a empresa deteriorou-se.

### MEDO IMPEDE CONCILIAÇÃO

O profissional diz que nunca deixou de cumprir e até “superar objetivos”, mas três meses depois de estar em teletrabalho, e apesar das idas semanais à empresa, perdeu a direção de equipa. E, findo o contrato de teletrabalho, já presencialmente no escritório, foi despedido sob o argumento da extinção de posto de trabalho. Processou a empresa, mas sabe que será difícil provar a teoria de que foi “penalizado por pedir maior conciliação familiar”.

Sara admite o receio que teve em solicitar o regime de teletrabalho

Sara admite o receio que teve em solicitar o regime de teletrabalho depois do nascimento dos filhos gémeos. Licenciada em Gestão, trabalhou sempre em funções de suporte na banca. Quando regressou de licença de maternidade, ainda esteve três meses em regime presencial, mas as “dificuldades de conciliação de horários e o tempo gasto em deslocações” levaram-na a requerer o regime de teletrabalho. “Não colocaram entraves e garantiram-me que iria manter a coordenação da minha equipa, mas ao fim de alguns meses colocaram-me noutra função, retiraram-me o cargo e o subsídio”, recorda.

Histórias que não espantam os advogados nem os especialistas que estudam as temáticas da conciliação. Em 2018, um conjunto de investigadores da Nova School of Business and Economics (Nova SBE), liderados por Miguel Pina e Cunha, docente da escola e especialista em liderança, estudou os desafios da conciliação família-trabalho, concluindo que em Portugal o medo de perderem o emprego ou de serem prejudicados na carreira afastava os profissionais de recorrerem aos mecanismos de conciliação previstos na lei. O problema, admite Miguel Pina e Cunha, “é real e está nos líderes. O teletrabalho direciona-se para trabalhadores do conhecimento, que continuam a ser geridos, como se fossem operários de linhas de produção, por chefes que acreditam que para se ser produtivo é preciso picar o ponto, ser o primeiro a chegar e o último a sair”. Por isso, para o docente é óbvio que, numa sociedade que continua a privilegiar a quantidade de horas que se passa no escritório, “o teletrabalho, que é uma boa ferramenta, está a ser travado por chefias que não aprenderam a gerir equipas dispersas”, uma vez que quem não está é como se não existisse.

Maria José Chambel, psicóloga das organizações e docente da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, que participou também no estudo, reforça que “muitas empresas já reconhecem o teletrabalho como boa prática e há investigação produzida que demonstra o seu impacto positivo na produtividade, mas a gestão prática falha, porque continua presa a uma cultura de excessivo presentismo”. Diz a especialista que “esta e outras ferramentas de conciliação só irão surtir efeito quando a política de gestão das empresas e a mentalidade dos gestores, que pensam que quem trabalha em casa está de férias, mudarem”. Enquanto isso não acontecer, situações de discriminação continuarão “comuns”, admite.

Argumentos que Sara Falcão Casaca, socióloga, especialista em questões de género e professora do Instituto Superior de Economia e Gestão, corrobora. “O compromisso individual é visto como sinónimo de disponibilidade total, segundo a representação do trabalhador ideal, sem responsabilidades familiares e fisicamente presente na empresa”, explica. Na prática, “independentemente das leis e da retórica, isto leva à estigmatização da flexibilidade do tempo ou do local de trabalho”, reforça. Um cenário que abre caminho à penalização dos teletrabalhadores nas suas hipóteses de conciliação da vida familiar com a carreira.

da vida familiar com a carreira.

### CASOS FICAM FORA DOS TRIBUNAIS

Américo Oliveira Fragoso, advogado especialista em direito laboral da sociedade Vieira de Almeida, reconhece que, “na maior parte dos casos, as situações de discriminação ocorrem quando as empresas são obrigadas a aceitar a imposição legal do teletrabalho, como nos casos de profissionais com filhos até aos três anos”. Contudo, admite que “não é comum que estes casos cheguem a tribunal ou sequer sejam formalmente reportados aos órgãos de fiscalização”, como a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) ou a própria Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT). E justifica: “É extremamente difícil provar umnexo causal entre o teletrabalho e o despedimento ou a não deterioração do desempenho do profissional, que, por isso, não arrisca abrir guerra com a empresa.”

Os dados da CITE comprovam-no. O último parecer da comissão focando questões relacionadas com teletrabalho remonta a 2016. “Em 2019 não tivemos qualquer registo”, explica Carla Tavares, presidente da CITE, que não deixa de admitir que a questão levanta problemas. Fala em empresas que se recusam a conceder aos trabalhadores o direito ao trabalho remoto “alegando que a atividade é incompatível com este regime”, quando os meios até existem, “mas o empregador não quer abrir um precedente ao permitir o teletrabalho”.

Recorde-se que no ano passado, embora tão tenham sido registadas participações relacionadas com teletrabalho, a CITE recebeu mais de uma centena de queixas de trabalhadores que viram recusados pedidos de horário flexível e de tempo parcial pelos empregadores. O Expresso solicitou à ACT dados sobre processos envolvendo teletrabalho, mas não obteve resposta.

## O QUE DIZ A LEI

O regime de teletrabalho está legalmente enquadrado no Código do Trabalho (artigos 165º a 171º) e presume a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e com recurso a tecnologia

### Regime

O trabalhador tem direito a requerer atividade em regime de teletrabalho quando esta seja compatível com a sua função. A intenção tem de ser traduzida em contrato escrito (prestação subordinada de teletrabalho). Para trabalhadores com filhos até três anos basta comunicar à empresa e o empregador, tendo os meios necessários, não pode opor-se.

### Vínculo

No caso de trabalhadores já vinculados, a duração inicial do contrato de prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder três anos e qualquer uma das partes tem 30 dias para a denunciar. Findo o contrato, o trabalhador retoma a prestação de trabalho nos termos antes acordados.

#### Igualdade de tratamento

O teletrabalhador tem os mesmos direitos e deveres dos demais, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou progressão na carreira, limites do horário de trabalho e outras condições como a reparação de danos em caso de acidente de trabalho ou doença profissional. O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador através de contactos regulares com a empresa e demais trabalhadores.



# O turismo tem tudo para ser um bom negócio



FIBRA SEGURANÇA CLOUD DATA CENTERS IoT MOBILIDADE



SABER MAIS >

