



Teletrabalho

Leonor Francisco,
Advogada Coordenadora do Departamento de Direito Laboral



O (mais) que o vírus trouxe

O teletrabalho consta regulado no Código do Trabalho (art. 165º e seg.), mas depende da vontade das partes. Mesmo quando pode ser exigido – casos de violência doméstica e parentalidade de filho até 3 anos – depende de um acordo escrito e, nos casos em que o trabalhador já estava integrado na empresa, o teletrabalho fica limitado a 3 anos.

Mas o teletrabalho sempre teve barreiras psicológicas enraizadas, relativas à confiança e aos poderes de direcção e vigilância, num ordenamento concebido sob o paradigma do presencial.

Com a declaração de estado de emergência, em Março de 2020, o teletrabalho tornou-se obrigatório, depois passou a preferencial e dependente de acordo e, na mais recente conjuntura, é imposto como corolário do dever de confinamento. Repentinamente, o tecido empresarial viu-se obrigado a levar o trabalho ao trabalhador em vez de trazer o trabalhador para o trabalho, num contexto em que não houve (tempo para) acordos.

Dúvidas sem resposta

Empresas e trabalhadores tiveram que improvisar. A sucessão legislativa lançou empresas e trabalhadores para uma nova realidade, mas deixou dúvidas que, até hoje, continuam sem resposta:

Como se asseguram as coberturas de riscos de acidentes de trabalho. Qual o local de trabalho? E o itinerário?

As apólices não resolvem... No imediato, a solução foi comunicar às seguradoras que o local de trabalho passaria a ser o domicílio. Mas qual domicílio: o fiscal, o habitual, o provisório? E se o trabalhador for para segunda casa ou para um espa-

ço de cowork? Deve comunicar à empresa e esta à seguradora? Não estaremos a coarctar a flexibilização? Não estaremos a invadir a vida privada? E os prémios do seguro: mantem-se o risco, quando nem sequer há itinerário?

A lei manda que o empregador proporcione instrumentos de trabalho, suportando os custos de aquisição, manutenção e as despesas inerentes. Mas de que equipamento falamos? E que despesas inerentes são essas?

O Código do Trabalho manda que o empregador proporcione e pague os custos, admitindo acordo diverso; a legislação Covid manda suportar os custos com equipamentos e meios de comunicação necessários. Que equipamento? Secretária e cadeira? E monitores, para quem usa vários? E quais são os custos? Só internet ou também luz e água? Em que percentagem dos gastos, quando todo um agregado familiar utiliza? O Ministério do Trabalho pronunciou-se dizendo que apenas incluía custos com internet, mas não especificou quanto. Mais uma vez, a razoabilidade: disponibilizam-se os equipamentos essenciais e suporta-se o acréscimo de custos de fornecimento que o trabalhador demostre ter suportado, na proporção do agregado.

Com aumentos do tráfego da internet de 70% e da carga de consumo doméstico de 60%, quem é o responsável pelas quebras na velocidade da internet?

Responsáveis na relação laboral por quebras que afectam o trabalho, a produtividade, o desempenho? Não há. Em geral, aprendemos todos a viver e aceitar as frustrações tecnológicas, a conviver com a internet irregular ou que não funciona.

Como se registam e controlam os tempos de trabalho?

Os sistemas biométricos de controlo de assiduidade não são transportáveis. Os mecanismos de conexão e controlo remoto cedo se revelaram um mau indicador – para além das questões éticas inerentes -, e no imediato as empresas decidiram: ou não faziam registo e controlo, baseando-se na confiança e auto-responsabilidade; ou voltaram ao registo manual. Estas soluções acabaram por resultar numa grande dificuldade de equilíbrio pessoal-profissional e, estranhamente ou não, aumentaram muito as horas extra.

O futuro

O teletrabalho tem sido uma experimentação temporal em quase todas as organizações, públicas e privadas, mas pode vir a tornar-se na modalidade generalizada. Antecipa-se que venham a surgir muitas soluções híbridas de smartworking. Um estudo de Setembro de 2020 mostra que cerca de 60% dos inquiridos portugueses preferia manter o teletrabalho em modelos mistos, com um mínimo de 50% em teletrabalho.

Em Setembro de 2020, o Governo criou o grupo de trabalho do Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho para reflexão dos desafios no mercado laboral, sendo o teletrabalho um dos tópicos essenciais e, em especial o reconhecimento do "direito a desligar e à desconexão" e a articulação da intrusão de software no domicílio com o direito à privacidade.

Pretende-se que as conclusões conduzam a uma revisão legislativa profunda, ainda durante o ano de 2021.