
Lex

Teletrabalho vai obrigar a mexidas nas leis laborais

SUPLEMENTO 12 e 13

Lex

DIREITO DO TRABALHO

Teletrabalho vai obrigar a mexidas nas leis laborais

Mudanças devem ser feitas, mas não "a quente". Pedese debate amplo sobre o recurso ao teletrabalho, após ultrapassadas as limitações e as contingências impostas pela pandemia.

JOÃO MALTEZ

jmaltez@negocios.pt

A pandemia trouxe, com o teletrabalho, um novo normal também à vida das empresas, pelo que, defendem os advogados especialistas nesta área ouvidos pelo Negócios, será preciso fazer mudanças nas leis laborais, para que se clarifique ou ajuste o regime já previsto pelo Código do Trabalho.

Gonçalo Pinto Ferreira, sócio responsável pela área de laboral da sociedade de advogados Telles, recorre à experiência dos últimos meses para falar numa mudança de paradigma, lembrando que "passámos de um regime com utilização residual para um modelo que agora é visto com potencial de permanência, de institucionalização". Assim sendo, frisa o mesmo advogado, "o Código do Trabalho terá de acompanhar também a crescente importância do teletrabalho".

Para Diogo Leote Nobre, sócio da Miranda, "o recurso ao teletrabalho passará a ser, mais do que um sucedâneo do trabalho presencial, um mecanismo complementar, rotativo ou alternativo a este na organização do tempo de trabalho". Também por essa razão, entende ser necessário "que se clarifique ou ajuste o regime atualmente constante do Código" – assim como as exigências escritas do respetivo contrato laboral.

"Não menos prezando o papel do legislador", Susana Afonso, sócia da CMS-RPA, entende, contudo, que será importante "regular a temática do teletrabalho em sede de contratação coletiva". A advogada entende que, "nesse campo haverá certamente espaço para



Pandemia causada pela covid-19 trouxe para o seio das empresas um novo paradigma relativamente à forma de organizar o trabalho.

densificar os termos em que as partes podem recorrer ao teletrabalho, os períodos especiais de descanso, as despesas em concreto que devem ser suportadas pela empresa, ou os termos em que se pode acordar um regime misto ou

parcial" dessa forma de laboração.

Introduzir alterações no Código Laboral é algo que parece "inevitável" a Pedro da Quitéria Faria, advogado e sócio-coordenador deste ramo do direito na sociedade Antas da Cunha ECIJA. Porque? "Porque o recurso ao teletrabalho não se tratará de um fenómeno temporário ou passageiro, mas efetivamente veio para ficar, sendo irreversível", argumenta.

O advogado defende, contudo, que o legislador não deve fazer mudanças a "quente", ou seja, "sem antes proceder a uma análise profunda do balanço da massificação desta modalidade". Defende mesmo que exista "previamente um amplo debate e reflexão com todos

os 'players' laborais, antes de se alterar a legislação vigente".

É também essa a ideia de Diogo Leote Nobre, para quem, ultrapassadas as limitações e contingências impostas pela pandemia de covid-19, "se justificarão e porventura merecerão consagração legislativa algumas situações em que, a requerimento do trabalhador, o teletrabalho possa continuar a ser imposto ao empregador".

Por outro lado, adianta, "não será de descartar também a possibilidade de o empregador, em determinados contextos, poder também impor a prestação de teletrabalho como forma complementar da organização do tempo de trabalho". ■

Especialistas consideram que o teletrabalho veio para ficar. Não será um fenómeno passageiro.

Especialistas dizem que é tempo de visitar o direito à desconexão

Método continua em três situações

Embora tenha voltado a sujeitar o teletrabalho ao regime geral já previsto no Código do Trabalho, o Governo manteve-o como obrigatório, quando requerido pelo trabalhador e sempre que as funções em causa o permitam, explica ao Negócios o advogado de direito do trabalho Diogo Leote Nobre. Estão neste caso os trabalhadores que se encontrem abrangidos pelo regime excepcional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos - designadamente, os doentes cardiovasculares, os portadores de doença respiratória crónica, os doentes oncológicos e os portadores de insuficiência renal. Necessitam de certificação médica. Incluídos estão também os trabalhadores com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Por fim, e devido à suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais, está ainda abrangido o trabalhador com filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, sem limite de idade, com deficiência ou doença crónica.

Governo mantém teletrabalho para situações de doenças crónicas ou em caso de incapacidade igual ou superior a 60%.

Já foi alvo de várias iniciativas legislativas, mas nenhuma delas passou. Em causa está o direito à “desconexão” para os trabalhadores fora do horário laboral, uma questão que ganhou força quando o teletrabalho se tornou uma realidade para milhares devido à pandemia da covid-19. Para os especialistas, é tempo de visitar o também designado direito a desligar.

Embora não esteja expresso na lei, já existe em Portugal um direito à desconexão, explica Diogo Leote Nobre, sócio da Miranda e especialista em direito do trabalho. Contudo, independentemente de eventuais alterações le-

gislativas, o mesmo advogado considera que há “grandes dificuldades práticas na implementação do mesmo. Porquê? Leote Nobre responde: “Desde logo, porque, mais do que legal, o problema é de ordem cultural”, pelo que “não será fácil inverter uma mentalidade que leva a que se julgue negativamente um trabalhador que não se mantém contactável nos períodos de descanso”.

Em sua opinião, a forma mais eficaz de garantir efetivamente este direito é convertê-lo numa obrigação de desconexão das empresas, criando regulamentação que proíba as empresas de utilizar tecnologias de informação e

comunicação à distância durante os períodos de descanso do trabalhador - ou seja, de enviar e-mails, sms ouWhatsapps ou fazer chamadas telefónicas durante esse período”.

Pedro da Quitéria Faria, advogado e sócio da Antas da Cunha Ecija, entende que faz todo o sentido ponderar-se sobre este direito, “na medida em que se antecipa com grande probabilidade a manutenção massiva do teletrabalho”. Lembra ainda que esta realidade “já existe em outros países europeus, e com o advento do mesmo, não há notícia de que tenha havido decréscimo de produtividade”.

Já Gonçalo Pinto Ferreira, sócio responsável pela área de direito laboral da Telles, entende que “um dos desafios do teletrabalho é também a disciplina, para empresa e trabalhador, na clara divisão do tempo de trabalho e da vida pessoal e familiar”. Nesse contexto, visitar o tema do direito a desligar “poderá trazer contributos interessantes”, frisa.

Susana Afonso, sócia da CMS, reconhece que quando se está em teletrabalho o direito a desligar pode ser posto em causa, pelo que faz todo o sentido visitar esta questão, que em sua opinião “faz sentido densificar em sede de contratação coletiva”. ■



Não será fácil inverter uma mentalidade [...] que julgue negativamente um trabalhador não contactável nos seus períodos de descanso.



DIOGO LEOTE NOBRE
Sócio da Miranda, especialista em direito do trabalho



Um dos desafios do teletrabalho é a disciplina [...] na clara divisão do tempo de trabalho e da vida pessoal e familiar.



GONÇALO PINTO FERREIRA
Sócio da Telles, especialista em direito do trabalho



O direito a desligar já existe em outros países europeus [...] e não há notícia de que tenha havido decréscimo de produtividade.



PEDRO DA QUITÉRIA FARIA
Sócio da Antas da Cunha Ecija, especialista direito do trabalho



Quando se está em teletrabalho o direito a desligar pode ser posto em causa, pelo que faz todo o sentido visitar esta questão.



SUSANA AFONSO
Sócia da CMS-RPA, especialista em direito do trabalho