

# Empresas regressam ao normal com regras do teletrabalho de 2003

Com o fim das regras especiais criadas para a pandemia, empresas e trabalhadores têm de tomar decisões com base em lei que vai ser alterada

Raquel Martins e Ana Brito

Com a entrada em vigor da terceira fase do processo de desconfinamento, muitas empresas preparam o regresso à normalidade, adoptando modelos flexíveis que conjugam trabalho presencial com teletrabalho. Em alguns casos, este modelo veio para ficar; noutros, as empresas estão expectantes com os desenvolvimentos da pandemia e do próprio enquadramento legal. Mas, ao contrário do que seria de esperar, e até que o Parlamento aprove nova legislação, este regresso à vida normal faz-se com base em regras criadas em 2003 – quando o teletrabalho tinha uma expressão reduzida.

No diploma que enquadra a terceira fase do desconfinamento (Decreto-Lei 78-A/2021), o Governo revogou as normas criadas para responder à pandemia que recomendavam o teletrabalho. Apenas permanece em vigor a adopção do regime de teletrabalho, sem necessidade de acordo, quando se trata de trabalhador que, mediante certificação médica, esteja abrangido pelo regime excepcional de protecção de pessoas com condições de imunossupressão; tenha deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60%; ou tenha filho ou outro dependente a cargo, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que, de acordo com as orientações da autoridade de saúde, seja considerado doente de risco e se encontre impossibilitado de assistir às actividades lectivas e formativas presenciais.

Para a generalidade das situações, aplica-se o regime previsto nos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho que fazem depender o teletrabalho da

existência de um acordo e dão alguma margem de interpretação quanto à responsabilidade pelo pagamento das despesas com o teletrabalho.

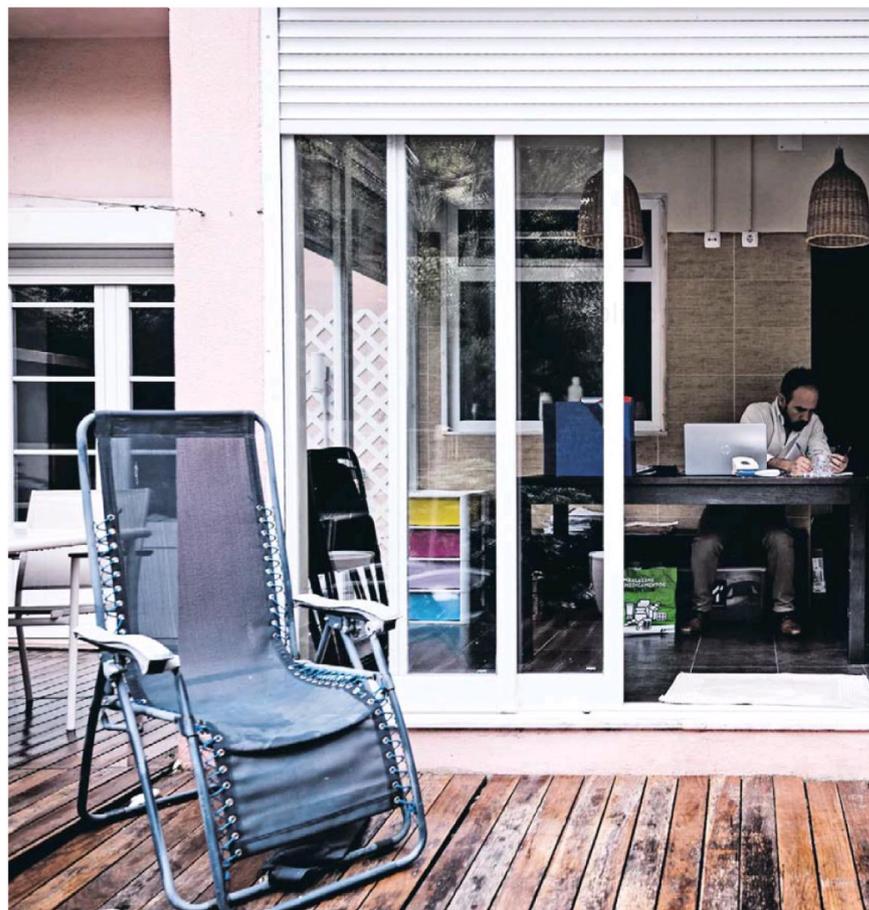
Durante meses, o Governo não foi sensível aos apelos feitos por vários especialistas quanto à necessidade de alterar o enquadramento legal do teletrabalho, tendo em conta a experiência vivida no contexto da pandemia. Embora reconhecesse a necessidade de “revisitar” a lei, o executivo defendia que não se podia avaliar o futuro do teletrabalho a partir da experiência dos confinamentos e o Parlamento acabou por assumir a liderança do processo.

Depois de o Bloco de Esquerda ter apresentado propostas de alteração às normas do teletrabalho, outros partidos se lhe seguiram.

Neste momento há sete projectos de lei em cima da mesa, que estão a ser discutidos num grupo de trabalho criado para o efeito. A expectativa é que possa haver uma reunião na próxima semana para retomar os trabalhos na especialidade, permitindo que o processo legislativo siga o seu curso antes de se iniciar a discussão do Orçamento do Estado para 2022. Se isso não acontecer entretanto, dificilmente o processo estará concluído antes do final do ano.

## Dificuldades à vista

Os especialistas antecipam algumas dificuldades no regresso à normalidade, sem que as regras do teletrabalho tenham sido reformuladas. Raquel Caniço, advogada no escritório Caniço Advogados, alerta que, o facto de as alterações legislativas não estarem aprovadas, “levantará problemas para as empresas e para os trabalhadores” e será um constrangimento à



tomada de decisões por parte de uns e de outros.

É preciso esclarecer, defende, a quem cabe pagar as despesas relativas a serviços de comunicações e Internet ou se o trabalhador recebe um acréscimo na sua remuneração para custear essas despesas, assim como “definir legalmente as regras de fiscalização por parte da ACT, na medida em que ser-lhe-á muito difícil aferir sobre a realização do trabalho suplementar ou das condições em que o trabalhador se encontra a laborar”, e ainda clarificar o regime dos acidentes de trabalho.

Por outro lado, sublinha a advogada, “a pandemia veio alterar o paradigma de organização do trabalho e dos tempos de trabalho” e “tendo sido determinada a obrigatoriedade do regime, durante bastante tempo, será para muitas empresas muito complexo regressar ao regime anterior”.

“Tenho conhecimento que muitas empresas mudaram as suas instalações para locais de menor dimensão, com menos custos associados e, se os trabalhadores regressarem de novo, dificilmente terão espaço físico para

todos os postos de trabalho. Ora, sendo o teletrabalho agora apenas possível por acordo, o regresso de todos os trabalhadores, se assim o entenderem, terá no mínimo, de resultar num processo faseado de recolocação”, observa.

Pedro da Quitéria Faria, sócio da Antas da Cunha Ecija & Associados, defende que devia fazer-se uma reflexão global sobre os efeitos da pandemia no mercado laboral e não apenas no que respeita ao teletrabalho. E embora considere que a alteração ao regime do teletrabalho não é urgente – “porquanto não existem em traços gerais omissões graves que coloquem em causa a sua implementação” – reconhece que as mudanças legislativas em curso permitirão clarificar várias questões.

Entre elas está “o pagamento de determinadas rubricas retributivas e a sua imperatividade (ou falta dela), como o subsídio de alimentação ou de deslocação”, o registo de tempos de trabalho em modelo remoto, o direito à desconexão, o reforço da privacidade do trabalhador ou a forma como se adequarão os seguros de acidentes de trabalho à realidade do

trabalho remoto.

As empresas, sublinha Pedro da Quitéria Faria, “encontram-se bastante expectantes relativamente às alterações legislativas que se projectam no curto prazo” e “estão a preparar o regresso à normalidade de forma gradual e paulatina, nomeadamente no que concerne à gestão equilibrada entre o teletrabalho e o regresso ao presencialismo”. E não tem dúvidas de que “os efeitos laborais que resultam da pandemia vieram para ficar e não serão um epifenómeno que se esgote com o desejado regresso à normalidade”.

## Modelo híbrido é a aposta

Para esta nova fase, e sem que haja um novo enquadramento legislativo, as empresas estão a testar soluções; o regresso aos escritórios está a fazer-se de forma gradual, conjugando o teletrabalho e o trabalho presencial, havendo quem considere que o modelo híbrido pode ter vindo para ficar.

Na Nos, para garantir que os trabalhadores “pudessem voltar a estar juntos, em total segurança”, o regresso aos escritórios, no dia 6 de Setem-



## As principais mudanças propostas no Parlamento

Os projectos do BE, PCP, PEV, PS, PAN, PSD e da deputada não inscrita Cristina Rodrigues tentam responder a alguns dos problemas que surgiram ao longo do último ano e meio, período durante o qual perto de um milhão de pessoas estiveram em teletrabalho.

### Teletrabalho só com acordo e exceções

De uma forma geral, todos os partidos propõem que o regime de teletrabalho apenas possa ser adoptado por acordo, à semelhança do que prevê a lei em vigor.

Já no que respeita às situações em que este é um direito do trabalhador — que actualmente abrange quem tem filhos até três anos, desde que o teletrabalho seja compatível com a actividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito —, o PS estende o direito aos pais com crianças até aos 8 anos (excepto quando trabalhem em microempresas), desde que haja partilha entre os dois progenitores. BE, PEV e PAN defendem que abranja crianças até aos 12 anos.

### Despesas adicionais são responsabilidade do patrão

Já no que respeita ao

pagamento das despesas, parece haver um entendimento entre o PS e o BE no sentido de obrigar as empresas a pagar as despesas adicionais relacionadas com o teletrabalho, incluindo os custos com a energia e com a Internet, desde que se prove que houve um acréscimo.

No projecto dos socialistas e do BE clarifica-se que são “despesas adicionais”, as que correspondem “à aquisição de bens e/ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes [de ter iniciado o teletrabalho], assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo”. Partidos como o PCP ou o PEV defendem que o acordo de teletrabalho deve fixar um montante mínimo para as despesas assumidas pelo empregador.



### PS não garante subsídio de refeição

Outro dos pontos que gerou polémica durante a pandemia tem a ver com o pagamento do subsídio de refeição a quem está em teletrabalho, o que motivou uma tomada de posição da Autoridade para as Condições do Trabalho, defendendo que o regime de teletrabalho “confere ao trabalhador os mesmos direitos que este vinha auferindo quando estava a exercer funções presenciais”. Mas enquanto a generalidade dos partidos de esquerda quer que esse direito seja obrigatório, o PS preferiu deixar o tema para o acordo entre o trabalhador e o empregador, com o argumento de que a própria lei não considera este subsídio obrigatório.

### Direito a desligar mais abrangente

Os partidos apresentam também propostas para assegurar o direito à desconexão do trabalhador. O PS reformulou a sua proposta inicial e estende esse direito à generalidade dos trabalhadores, prevendo que “o empregador tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior”.

bro, fez-se “num modelo que conjuga dois dias de trabalho presencial semanal com trabalho remoto, de forma rotativa”, explicou a directora de Recursos Humanos, Isabel Borges.

A operadora de telecomunicações procurou uma “solução que se adapta à actual fase da pandemia, mas que é flexível para poder evoluir”. Assim, para “promover a interação e o trabalho em equipa”, as pessoas estão organizadas em grupos de trabalho, “distribuídos ao longo dos diferentes dias da semana”, sem lugares fixos e com “flexibilidade nos horários de entrada e saída” para evitar concentrações nos transportes públicos e no acesso aos edifícios.

Ao fim de ano e meio de teletrabalho, a quase totalidade dos trabalhadores da Vodafone que permanecia em casa começou a regressar ao escritório no dia 27 de Setembro, num modelo híbrido, “dividido entre trabalho remoto (60%) e trabalho presencial (40%)”, explicou a administradora com o pelouro dos Recursos Humanos, Luísa Pestana.

A preocupação “foi garantir um bom equilíbrio entre a presença no escritório e o teletrabalho” e “maior

**Mudanças legislativas em curso vão permitir clarificar questões, como a obrigatoriedade de pagar subsídio de alimentação ou de deslocação**

“

**Há que definir legalmente as regras de fiscalização por parte da ACT. Ser-lhe-á muito difícil aferir das condições em que o trabalhador se encontra a laborar**

**Raquel Caniço**  
Advogada

flexibilidade face às mudanças que se verificaram na sociedade desde o início desta pandemia”. Assim, “não há dias fixos no escritório”, e cada trabalhador pode escolher, “semana a semana”, em que dias fica a trabalhar em casa ou vai à empresa.

Para respeitar as lotações a 50%, sempre que quiserem ir ao escritório, os trabalhadores da Vodafone terão de fazer um registo prévio numa plataforma digital interna.

Na Altice Portugal, o processo de regresso aos escritórios começou a 20 de Setembro, para que a partir do dia de alteração de regras, ou seja, no dia 1 de Outubro, todos os trabalhadores pudessem estar “em escala de trabalho rotativo e com equipas em espelho”, adoptando-se “um modelo híbrido de trabalho presencial-remoto”, em que os trabalhadores dispõem “das ferramentas necessárias para o desempenho das suas funções em regime de teletrabalho, como computadores, telemóveis, serviços com acesso à Internet e acesso à VPN corporativa”. A Altice diz que “continuará a praticar horários flexíveis, permitindo o desfazamento das deslocações ao escritório, sobretudo no que res-

peita à ocupação dos transportes públicos”.

Os CTT “já decidiram há bastante tempo apostar num modelo de trabalho flexível” e estão a “preparar um piloto que pretende testar o modelo adequado às necessidades das direcções, das pessoas e das funções”.

Para já, mantém o modelo implementado no regresso das férias de Verão, em que “os responsáveis máximos das várias direcções e respectivo apoio estão a trabalhar, por regra, em regime presencial”, mas os restantes colaboradores “afectos à sede [no Parque das Nações, em Lisboa] desempenham as suas funções com cariz rotativo semanal entre trabalho presencial e teletrabalho”.

As “análises e estudos” que a Galp conduziu levaram-na a apostar agora num “modelo híbrido assente na flexibilidade, para alcançar um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional”, adiantou o director de Pessoas da empresa, Pedro Magarreiro.

No regresso, cada equipa deverá organizar-se “em torno do que melhor favorecer o seu funcionamento”, embora existam “algumas linhas de orientação”, como a “presença

física no escritório dois dias por semana”, de modo a “fomentar as reuniões frequentes entre equipas e privilegiar o trabalho colaborativo”.

Ainda assim, a Galp diz estar ciente que “a adesão ao trabalho remoto é voluntária e poderá ser diferenciada, dependendo das circunstâncias pessoais e familiares de cada pessoa”.

De uma forma geral, as empresas contactadas pelo PÚBLICO continuam a manter como regra o uso obrigatório de máscaras quando o trabalhador circula nas instalações da empresa e em espaços comuns, como elevadores, salas de reunião e refeitórios, mas não quando os trabalhadores estiverem nos postos de trabalho, com o devido distanciamento.

Os CTT referem ainda que no atendimento a clientes nas lojas CTT, o uso de máscara também é obrigatório, embora possa ser aliviado “nas posições de retaguarda”.

Já os clientes continuam a ter de usar esta protecção individual nas lojas CTT com área superior a 400m<sup>2</sup> ou localizadas dentro de centros comerciais e Lojas de Cidadão, sendo recomendado o uso nas lojas CTT com área inferior.