



Por Patrícia de Jesus Monteiro*

Teletrabalho: um regime para ficar?

A permanência do teletrabalho é, nos dias de hoje, um tema controverso. É um regime que já existe desde os anos 70, mas que de um dia para o outro, fomos todos forçados a iniciar o Teletrabalho como se de um regime normal se tratasse (quando foi decretado o primeiro Estado de Emergência em Portugal, pelo Decreto do Presidente da República n.º14-A/2020, de 18 de março). Esta foi a solução adotada e obrigatória em alguns países para nos mantermos livres de perigo por questões de saúde coletiva.

De acordo com o disposto no art.º165º do Código do Trabalho, este regime traduz-se na prestação de trabalho realizado pelo trabalhador através de meios eletrónicos, fora da sede empresarial.

O início do regime/evolução histórica

O norte-americano Jack Nilles, denominado como o “pai” do teletrabalho, no início dos anos 70 concebeu o conceito “do trabalho ir ter com o trabalhador”, em vez do trabalhador se deslocar até ao trabalho. Este antigo cientista da Nasa acreditava no teletrabalho e negava tratar-se de uma utopia, até porque “o homem já tinha viajado até à lua e, logo, nada seria impossível”. Desde então até

recentemente, ou seja, altura em que aparece a pandemia devido à covid-19, o teletrabalho sempre foi visto como um “mundo novo”.

De qualquer forma, o instituto do teletrabalho teve a sua génese com a crise do petróleo em que, nessa altura, a principal preocupação dos empregadores era a redução de despesas associadas à deslocação dos trabalhadores. Assim, este mecanismo tinha como objetivo a “poupança empresarial”, ou seja, as empresas reduziam custos com o transporte e a alimentação dos funcionários.

A maior inovação do teletrabalho para a época foi a de introduzir o conceito de trabalho intelectual e que poderia ser feito fora da sede empresarial, que ultrapassou largamente o conceito de trabalho conhecido que apenas era proveniente de esforços físicos. Assim, o teletrabalho começou a ser utilizado por áreas de negócio que podiam ser feitas em casa, por exemplo, serviços de artesanato. Era visto como um método de servir outrem, a partir de casa, visto como um “trabalho doméstico” em que não existia, necessariamente, um vínculo laboral, no imediato, não havia pagamentos de subsídios, horas extraordinárias, entre outros. Este instituto, visto desta forma foi e é mitigado com o exemplo dos trabalhadores independentes. Daí que, em

Portugal, não se apurou com rigor o número de teletrabalhadores. Contudo, o que distingue estes dois regimes é a subordinação jurídica do contrato de trabalho o que lhe confere autoridade, mais atenuada em teletrabalho mas presente. Referindo o que consagra o artigo 165º, do Código do Trabalho, para existir teletrabalho subordinado a prestação laboral tem de ser realizada, de forma habitual, fora da empresa e com recurso às tecnologias de informação e comunicação; e tem de existir uma conexão entre empregador e trabalhador que denuncie a subordinação virtual.

Segundo a doutrina, existem diversas modalidades de teletrabalho, no entanto, referimo-nos apenas ao teletrabalho domiciliário (o que está em causa na nossa atualidade): a prestação de trabalho desenvolvida na casa do trabalhador. Portugal foi o primeiro país europeu a regular o regime de teletrabalho no Código do Trabalho de 2003. No setor público, os artigos 68.º e 69.º da Lei Geral do Trabalho aprovada pela Lei n.º35/2014, de 20 de Junho, consagram o regime jurídico dos teletrabalhadores e o artigo 68.º remete para o regime previsto no Código do Trabalho. Em 2009, com a entrada em vigor do novo Código do Trabalho, o regime de teletrabalho ficou, assim, con-

sagrado no disposto nos artigos 165.º a 171.º. Assim, com a evolução das tecnologias e o acesso à celeridade na informação, provocou a necessidade de adaptação do mercado e dos trabalhadores ao futuro, assim, os empregadores ficaram alertas para o benefício que este regime acarretava às suas empresas, principalmente em épocas de crise, havendo a junção do útil ao agradável.

É, de todo importante, referir que nem todas as atividades são passíveis de serem realizadas em regime de teletrabalho, por exemplo, cabeleireiras, enfermeiras. Porém, todas as atividades ligadas às tecnologias de informação, comunicação, marketing, engenharia, informática, financeira, entre outras, podem usufruir deste regime.

O teletrabalho em tempos pandémicos no mundo

Na recente situação de pandemia, o Decreto-Lei nr.º10-A/2020, de 13 de março, aplicado ao setor público, no seu artigo 29.º, n.º1 estipulou que “o regime de prestação subordinada de teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerida pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas” (com exceção de trabalhadores de serviços essenciais), contrariando, assim, o princípio da voluntariedade e distanciando a necessidade de acordo entre as partes. Isto porque, o teletrabalho nunca foi concebido como um direito dos trabalhadores nem como uma eventual decisão unilateral do empregador. Contudo, a evolução dos tempos e as crises inesperadas alteraram a legislação em função das necessidades. A 18, de março de 2020, estabeleceu-se a obrigatoriedade

da adoção do regime de teletrabalho, “independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções o permitam” (sendo revogado este decreto-lei várias vezes). O Despacho n.º3614-D/2020, de 23 de março, estabeleceu as orientações do setor público, e no seu ponto 1 alínea a) diz que “são consideradas compatíveis com o teletrabalho todas as funções que possam ser realizadas fora do local de trabalho e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação” e na alínea g) define que “em conformidade com as medidas de contingência e as limitações ao direito de deslocação, o teletrabalho deve ser realizado no domicílio do trabalhador”.

Verificou-se que foi criada uma nova tipologia de teletrabalhador: “teletrabalhadores à força”, os que foram forçados a serem teletrabalhadores de um momento para o outro (a juntar às duas tipologias existentes, teletrabalhador interno e teletrabalhador externo, previstas no artigo 166.º do Código do Trabalho). Se o trabalhador exercer uma atividade passível de ser executada em teletrabalho, não pode recusar sob pena do empregador exercer o seu poder disciplinar.

O desempenho do teletrabalho rege-se pelo respeito do princípio basilar da igualdade de tratamento previsto no artigo 169.º e do direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho definido no artigo 24.º, ambos do Código do Trabalho. Isto quer dizer que o teletrabalhador tem os mesmos direitos e deveres dos restantes trabalhadores, nomeadamente a “formação e promoção ou carreiras profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes

de acidente de trabalho ou doença profissional”.

O teletrabalhador tem direito a receber a remuneração estabelecida de acordo com a sua categoria profissional. Neste aspeto, levantam-se algumas questões controversas e distintas de acordo com os setores público e privado: a retribuição por prestação de trabalho suplementar, trabalho noturno, subsídio de refeição, subsídio de *home-based*.

A nível mundial, nomeadamente em Espanha, o teletrabalho foi abordado sobre uma nova perspetiva com a chegada da covid-19, assim como na maioria dos países.

Com a “obrigatoriedade” deste regime, tendo em conta que houve e há, ainda a necessidade de controlar/ restringir o fluxo de pessoas em determinados locais, foram suscitadas dúvidas em relação a esta modalidade que rapidamente foi implementada.

Como forma de colmatar as mentalidades que surgiram através da obrigatoriedade do teletrabalho, o Conselho de Ministros, em setembro de 2020, estabeleceu algumas das regras que respeitavam este regime no ordenamento jurídico espanhol. Em regra, o teletrabalho em Espanha, seria tutelado por regras semelhantes a outros países, como a necessidade do acordo escrito, definição de horário de trabalho, do local da prestação da atividade fora da empresa e até mesmo garantir às empresas um meio de controlo de trabalho, a grande inovação seria a seguinte: as empresas que aderiram a este regime devido à pandemia, não teriam de cumprir formalmente com as novas regras, por acordo escrito, mas teriam de garantir o pagamento das despesas dos teletrabalhadores, outro facto relevante, seria a definição do que seria considerado tele-

trabalho, no qual contam com uma determinada percentagem de trabalho que é prestado no domicílio. Atualmente, importa referir e conjugar este regime com o modelo “híbrido” que muitas empresas estão, hoje, a implementar.

Vicissitudes deste regime atualmente

Há inúmeros fatores que em 2019, talvez, seriam favoráveis para se optar pelo teletrabalho, seja a nível pessoal, dos trabalhadores, ou a nível empresarial, dos seus empregadores, onde, inicialmente poderiam estar convictos de que o teletrabalho seria, “sem sombra de dúvida” o *modus operandi* da nova realidade.

Com o desenvolvimento catastrófico da pandemia causada pela covid-19, surgiram diversas questões com referência à aplicação e regulamentação do teletrabalho. Como adaptar com celeridade e obrigatoriedade um país inteiro a permanecer em casa, com recursos a meios digitais? Não deveria ser a nossa residência um espaço de descanso e lazer? Na verdade, nunca se pensou nas consequências a longo prazo...

Aspetos positivos e negativos do teletrabalho

Pelo exposto, é certo de que com a obrigatoriedade do regime do teletrabalho verificou-se a redução de custos, da poluição ambiental e, no início, podem ter até diminuído o nível de stresse dos colaboradores.

É de todo compreensível que há sempre “duas faces da moeda”, por outro lado, é de difícil realização ter presente um trabalhador que não é produtivo, e que esta produtividade tenha sido interrompida por questões oriundas do seu próprio trabalho.

Não há dúvidas de que houve

diversos pontos positivos no âmbito do teletrabalho, o passar mais tempo com a família, com certeza, tem sido um ponto relevante, mas como ultrapassamos problemas ao nível da saúde mental? O que fazer para aprimorar este mecanismo e torná-lo permanentemente, sendo uma mais valia preciosa para o mercado de trabalho?

A problemática a respeito do tema “subsídio de refeição”

Sendo uma das principais questões levantadas quando o teletrabalho é citado, o subsídio tem vindo a dividir posições nas empresas, considerando-se um tema “frágil”.

De acordo com a análise do artigo publicado no site Direito Criativo “O teletrabalho, os subsídios e despesas”, o subsídio era visto como devido ao trabalhador, por estar intimamente ligado a dois grandes fundamentos relativos ao trabalhador: a sua alimentação e a distância entre o seu domicílio e o seu trabalho.

In casu, e por ora, este mecanismo rege-se pelo respeito do princípio basilar da igualdade de tratamento previsto no artigo 169º., e do direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho definido no artigo 24.º, ambos do Código do Trabalho. Isto quer dizer que o teletrabalhador tem os mesmos direitos e deveres dos restantes trabalhadores, nomeadamente a “formação e promoção ou carreiras profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional”.

O teletrabalhador tem direito a receber a remuneração estabelecida de acordo com a sua categoria profissional.

Com isto, há, sem dúvida, um

“sentimento social” no pensamento dos cidadãos, relativo ao conceito do subsídio de alimentação, tendo esclarecido a Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), que: “O trabalhador mantém sempre o direito ao subsídio de refeição a que teria direito caso estivesse a exercer as suas funções no seu posto de trabalho”.

De facto, foi unânime a decisão de manter os subsídios por parte do governo, o que pode não ter sido, de todo, do agrado dos empresários, que fizeram uma interpretação restrita do teor do “subsídio de refeição”, como consagra o Acórdão STJ, 12766/ 17.4T8LSB.L1.S1, de 27 de novembro de 2018, “I - O subsídio de refeição tem natureza de benefício social e destina-se a compensar os trabalhadores das despesas com as refeições.”

Tendo em conta os factos esclarecidos por parte do governo, temos uma noção, mesmo que “célere”, de que o subsídio de refeição deve manter-se para “compensar” eventuais despesas do teletrabalho obrigatório, facto que confunde os trabalhadores e os seus empregadores.

O futuro do teletrabalho começa agora

Muito se reflete sobre o tema, que, de facto, acarretou alterações positivas ao mundo do trabalho. A questão que se coloca diz respeito à capacidade e celeridade dos “trabalhos” realizados no domicílio. Para se obter resultados positivos nos postos de trabalho, há que ter, primordialmente, liderança e confiança entre o trabalhador/empregador, onde ambas as partes têm autonomia e segurança no resultado final. ■

*Advogada PJM Advogados
E-mail pjm@pjmadvogados.com