

Falta de regras claras ameaça causar conflitos no teletrabalho

Quem deve pagar despesas
em casa? Juristas defendem
que falta de clareza pode ser
fonte de atritos **p20/21**

Teletrabalho regressa, mas fica em aberto quem paga as despesas

Advogados consideram que Governo deveria especificar que pagamento de despesas inerentes ao teletrabalho é obrigação dos empregadores. Acréscimo de gastos de electricidade é um dos casos

Pandemia

Raquel Martins
e Pedro Crisóstomo

O teletrabalho volta a ser obrigatório em 121 concelhos de maior risco de contágio do novo coronavírus, mas há um conjunto de questões laborais que continuam a ser pouco claras e ameaçam ser um ponto de fricção entre empregadores e trabalhadores. Um desses casos tem que ver com o pagamento das despesas inerentes ao trabalho à distância, que, na opinião de especialistas ouvidos pelo PÚBLICO, deveria ficar cristalino, por ser uma responsabilidade das empresas.

Ao início da noite de ontem, ainda não estava publicado em *Diário da República* o diploma do Governo que enquadra a obrigação de as empresas adoptarem o regime do teletrabalho se estiverem situadas nos concelhos com maior risco. Apesar de essa obrigação já estar prevista noutro texto legal – Resolução do CMn.º 92-A/2020 publicada na segunda-feira, pois aí ficou definido que as empresas teriam de tornar obrigatório o teletrabalho a partir das 0h do dia 4 de Novembro “nos termos da lei” –, essas regras específicas ainda não tinham sido publicadas ontem até às 22h. Ontem, o Presidente promulgou o diploma.

Apenas era pública a intenção do Governo, dada a conhecer aos parceiros sociais, de criar um enquadramento que procura resolver determinados problemas que se colocam quando um empregador alega que não tem condições para aplicar o teletrabalho. Mas nessa proposta de lei – na versão a que o PÚBLICO teve acesso –, o Governo optou por não identificar de forma expressa a quem cabe o pagamento de algumas despesas inerentes ao teletrabalho, nem especificar como é que o trabalhador deve proceder para as reclamar.

Com o teletrabalho, há um conjunto de despesas que se transferem da empresa para o espaço doméstico, podendo haver um aumento dos con-

sumos de electricidade, de água ou haver encargos adicionais com a Internet.

O projecto de lei estabelece que o empregador “deve disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários” para que os trabalhadores possam estar em teletrabalho. Quando tal não seja possível e o trabalhador consinta, o teletrabalho pode ser realizado através dos meios que o trabalhador detenha, “competindo ao empregador a devida programação e adaptação”.

Para Gonçalo Delicado, advogado na área do direito laboral na sociedade Abreu Advogados, nos equipamentos a disponibilizar pela empresa devem incluir-se a Internet (pois pode ser entendido como um equipamento de comunicação), uma mesa de trabalho, uma cadeira, o computador, uma impressora ou os consumíveis relacionados, por exemplo. “Se um trabalhador não tiver uma cadeira ou uma secretária para trabalhar em casa em condições que entende que são as necessárias para a prestação da actividade, pode solicitá-las ao empregador”, exemplifica, para sublinhar que, nalguns casos, pode não bastar à empresa entregar os equipamentos ao trabalhador para estarem garantidas “as condições necessárias” para a prestação da actividade.

A lei geral

Já quanto aos casos em que o teletrabalho implique maiores consumos de electricidade e água face ao que a pessoa gastaria na sua habitação se não estivesse em casa durante todo o dia, Gonçalo Delicado refere que se enquadra o que está previsto no artigo 168.º do Código do Trabalho, no qual se prevê que, “na falta de estipulação no contrato, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respectivas instalação e manutenção e o paga-



Há 121 concelhos onde o teletrabalho é obrigatório a partir de hoje

Advogado Pedro da Quitéria Faria alerta para as “divergências interpretativas” sobre as despesas e defende uma clarificação da lei

mento das inerentes despesas”. Para isso, diz o advogado, o trabalhador deve reclamar o pagamento dos custos acrescidos, devendo provar que esse aumento “advém” do exercício da actividade em teletrabalho.

Esse pode ser, no entanto, um factor de fricção entre trabalhador e empresa. Pedro da Quitéria Faria, sócio da Antas da Cunha Ecija & Associados, nota que a proposta de diploma não diz de forma expressa a quem compete pagar as despesas relaciona-

das com o teletrabalho. “Assim sendo, resta-nos proceder à aplicação do previsto no Código do Trabalho”.

Perante isto, o advogado entende que o trabalhador deverá “mensalmente apresentar prova documental indiscutível dessas despesas e que as mesmas são inerentes ao teletrabalho”. De qualquer forma, alerta, há muitas questões que continuam em aberto e que podem dificultar todo o processo: “Qual o valor mensal? Qual o limite? Como se consegue apurar

O subsídio de refeição que já era devido antes do teletrabalho mantém-se

PAULO PIMENTA



com certeza o valor despendido pelo trabalhador por se encontrar em teletrabalho quando estamos a falar da luz [electricidade], por exemplo?”

Para Quitéria Faria, o Governo poderia “ter deixado absolutamente cristalino o que se pretende, em detrimento de se criarem eventuais divergências interpretativas que a ninguém beneficia, promovendo, ao invés, uma litigância indesejável sobre esta matéria”. Raquel Caniço, da Caniço Advogados, também entende que o

pagamento das despesas é uma obrigação da entidade empregadora, “proporcionando os meios necessários para o exercício da sua função”. Porém, reconhece, a lei devia esclarecer essa questão, “de forma a que tanto as entidades empregadoras como os trabalhadores compreendam o regime”.

Subsídio levanta dúvidas

Outra questão que suscita dúvidas tem que ver com o pagamento do

subsídio de refeição. O projecto de lei apresentado aos parceiros sociais deixa clara a obrigatoriedade de pagamento do subsídio que já fosse devido ao trabalhador. Porém, nada diz quanto a outras situações – em que o trabalhador tem acesso a refeições gratuitas ou de preço reduzido na cantina da empresa, por exemplo, e se também nestes casos deve haver o pagamento de um montante.

Embora o projecto de lei não aborde estas situações, Pedro da Quitéria Faria entende que “no espírito do legislador estará também o direito a que um trabalhador nessas circunstâncias tenha direito a um pagamento, na medida em que as refeições gratuitas significam um pagamento em espécie equivalente a um subsídio de refeição”.

Porém, e assumindo que o trabalhador deve receber pagamento, continua a haver dúvidas sobre o valor a pagar. “É defensável que na ausência de valor estipulado para trabalhadores presenciais, tal valor possa ser equiparado ao que se paga os trabalhadores em regime de função pública, no valor de 4,77 euros. Isto, evidentemente, se outro montante não existir para os trabalhadores dessa empresa que continuarão a exercer a sua laboração presencialmente com o normal pagamento mensal do subsídio de refeição, sendo que nesse caso, pelo princípio da igualdade, o valor do subsídio deverá ser aquele que é pago aos colegas que desempenham trabalho presencial”, defende o especialista em legislação laboral.

Posição semelhante tem a advogada Raquel Caniço. Nos casos em que tinha direito a refeições fornecidas pelo empregador ou a um preço reduzido, ao passar para teletrabalho, o trabalhador “deverá receber igualmente a refeição, mas agora sob a forma de subsídio, na medida em que não pode aceder à empresa, ao seu refeitório ou cantina, tal como acontece com os trabalhadores que trabalham no exterior de uma empresa”, afirma. Quitéria Faria admite que pode haver posições diferentes quanto a esta matéria, uma vez que o projecto de diploma “contém alguns conceitos vagos e genéricos, e algumas omissões que permitem precisamente putativas divergências de interpretação”.

raquel.martins@publico.pt
pedro.crisostomo@publico.pt

Regras com efeito a partir de hoje

A Resolução do Conselho de Ministros publicada na noite de segunda-feira passada vem definir a regra geral relativamente à obrigatoriedade do teletrabalho nos 121 concelhos listados nessa resolução (determinando que as empresas desses territórios devem aplicar o teletrabalho sempre que as funções em causa o permitam) e remeter para a lei específica (que se pressupõe ser aquela que até ontem às 21h estava por publicar).

Nos restantes concelhos, as empresas também podem adoptar o regime de teletrabalho como forma de riscos de contágio. A diferença é que ele não é obrigatório e, nesse caso, segue “os termos previstos no Código do Trabalho”, o que obriga a haver acordo entre as partes, trabalhador e empregador. É isso que define a resolução do Governo.

Há excepções que permitem a alguns trabalhadores ficar em teletrabalho, porque o executivo define que, “sem prejuízo da possibilidade de adopção do regime de teletrabalho nos termos gerais previstos no Código do Trabalho, este regime é obrigatório quando requerido pelo trabalhador, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam” se o trabalhador tiver um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, se for imunodeprimido ou doente crónico (“mediante certificação médica”) ou se tiver um filho menor de 12 anos ou com deficiência ou doença crónica. O teletrabalho confere os mesmos direitos que o trabalhador já tinha quando exercia as funções presencialmente no posto de trabalho.

Demissões colectivas já ultrapassam ano de 2019

Rosa Soares

O número de despedimentos colectivos disparou nos primeiros nove meses do ano, totalizando 521, mais 51% do que os 345 registados na totalidade do ano de 2019. Este crescimento tem correspondência no número de trabalhadores abrangidos, que cresceu 49,23%, para 5850, reflectindo o impacto da pandemia de covid-19 na economia nacional.

São os valores mais elevados desde 2014, em termos de número de trabalhadores despedidos, e de 2015, em número de despedimentos colectivos comunicados, segundo os dados oficiais.

De acordo com dados da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), os despedimentos colectivos já finalizados até Setembro, onde se inclui alguns processos iniciados ainda em 2019, envolveram 5382 trabalhadores. Trata-se do número mais elevado desde 2014, último ano da *troika* (quando esse número foi de 6216 trabalhadores) e envolveu mais homens (53%) do que mulheres (47%).

A Região de Lisboa e Vale do Tejo apresenta o maior número de recursos ao mecanismo, com 269 registos, seguida do Norte, com 172. E repete-se a mesma incidência em relação aos despedimentos já concretizados, com 64% a concentrarem-se na Região de Lisboa e Vale do Tejo, 25% na Região Norte, 7% na Região Centro e 4% no Algarve.

As microempresas tiveram 220 registos, e foram responsáveis por 33% dos despedimentos. As pequenas empresas, com 222 processos, respondem por 50% das saídas. As médias empresas apresentaram 62 e as grandes empresas 17 despedimentos colectivos, que envolveram 15% e 2% dos empregos suprimidos.

rsoares@publico.pt