



A REGULAMENTAÇÃO DO TELETRABALHO EM SEDE DE CONTRATAÇÃO COLETIVA

A pandemia COVID-19 foi responsável por alterações significativas no mundo laboral, entre as quais a criação de uma nova tendência: o alargamento do recurso ao regime do teletrabalho.

De um momento para o outro, o teletrabalho passou a ser a regra aplicável à maioria dos trabalhadores, que passaram a ter um “escritório em casa”.

A recente mudança originou um conjunto de questões sobre o tema, nomeadamente devido ao surgimento de diversos diplomas que contêm novas disposições sobre teletrabalho, e que passaram a consagrar novas normas, para além das que já se encontravam consagradas no Código do Trabalho.

Em sede de regulamentação do teletrabalho, cumpre ainda mencionar a sua importância em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (“IRCT”). Isto, porque é reconhecido o papel cada vez mais importante desempenhado pelo diálogo social e pela negociação coletiva na procura de soluções em função da especificidade de cada área, de cada local de trabalho, de cada setor. Dados recentes referem inclusivamente um aumento muito significativo dos IRCTS publicados, destacando-se ainda um conjunto de novas matérias que deles passaram a constar, tais como: (i) tecnologias de informação e comunicação; (ii) direitos de personalidade; (iii) direito à desconexão; (iv) igualdade; (v) parentalidade e (vi) teletrabalho.

Paralelamente à implementação de novas formas de trabalho, a pandemia criou, certamente, condições para reforçar, em sede de negociação coletiva, a consagração destas matérias (v.g. teletrabalho).

No âmbito desta temática, não obstante estarem consagrados no Código do Trabalho os princípios e normas, a regulamentação deste regime passa a estar, atualmente, incluída na lista de matérias que devem ser objeto de aperfeiçoamento e de adequação ao setor e à atividade a que se aplicam, tendo em consideração a aplicação prática e massificada nos dias de hoje.

A regulamentação permite a consagração de disposições específicas referentes ao teletrabalho, associadas a diferentes matérias e em que a sua aplicação implica necessariamente: (i) direito à desconexão; (ii) definição de local de trabalho; (iii) regime de pagamento de despesas decorrentes de teletrabalho; (iv) duração do contrato de trabalho em regime de teletrabalho.

A consagração, em sede de convenção coletiva, de disposições específicas sobre as referidas matérias, não põe em causa, de forma alguma, as regras gerais do regime legal de teletrabalho, nomeadamente o princípio da igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho. O que está em causa é apenas a concretização dessas disposições, permitindo esclarecer dúvidas interpretativas que delas surjam, bem como a sua adequação ao setor e ao tipo de atividade a que se aplica o regime do teletrabalho.

Trata-se de aperfeiçoar a regulamentação de uma nova realidade que tende agora, cada vez mais, a consolidar-se e a desenvolver-se enquanto vetor da flexibilização laboral, e que assume uma importância crescente, fruto não só do incremento das tecnologias da informação e de comunicação, mas também da experiência de implementação prática pela qual a sociedade passou nos últimos meses.

24 de setembro de 2020

Joana Fuzeta da Ponte, Advogada na Macedo Vitorino & Associados