

OS DESAFIOS DA NOVA REALIDADE DO TELETRABALHO

JOANA FUZETA DA PONTE

Depois da implementação “forçada” pela pandemia Covid-19, muitas empresas optaram por manter o regime de teletrabalho, adaptando-o à realidade da sua organização.

A adoção deste regime, que já é uma realidade desde março de 2020, traz, naturalmente, novos desafios com a necessidade de implementação de diferentes regras, procedimentos e, acima de tudo, cautelas que têm de ser adotadas para, por um lado, garantir os principais interesses das empresas e, por outro lado, os direitos dos trabalhadores.

E de que desafios estamos a falar?

Desde logo, o teletrabalho suscita questões relacionadas com a adoção de meios de vigilância e controlos não admissíveis por lei, mas que são muitas vezes utilizados por parte das empresas. Embora, em regra, sejam inadmissíveis e caso sejam aplicados sujeitem as empresas a coimas cujos valores são muito elevados (podendo ultrapassar os €20 milhões), há quem continue a insistir na sua utilização. Um desafio complexo a resolver, mas que terá, certamente, de ser uma solução que, mais do que passar pela aplicação de coimas deverá permitir a utilização de meios de teletrabalho que garantam a privacidade do trabalhador.

Têm também sido suscitadas questões em torno do pagamento de despesas associadas ao teletrabalho. É expectável que, muito em breve, seja definido um valor máximo relativamente ao qual o pagamento de uma compensação de teletrabalho será isento de tributação caso sejam previstas em acordo entre as partes. Mas e se tal não acontecer? Pois, caso assim seja as empresas continuarão a ter dificuldades em saber quanto e quando devem pagar aos trabalhadores as designadas “despesas adicionais” pela prestação da atividade em teletrabalho. Para minimizar este problema, julga-se que deve ser adotado no seio da organização um Regulamento Interno que fixe procedimentos claros e objetivos a seguir pelos trabalhadores que pretendem reivindicar a despesa, bem como prazos a cumprir pela empresa para aprovação e pagamento da despesa.

Como também não poderia deixar de ser, naturalmente, que a lei expressamente prevê a obrigatoriedade de serem fornecidos instrumentos para a prestação em teletrabalho por parte da empresa. Mas de que instrumentos estamos a falar? Um trabalhador que utilize, regulamente, um computador pode exigir um equipamento com características mais avançadas? Ou será que a empresa é obrigada a facultar-lhe um monitor e uma secretária? Consideramos que no próprio acordo de teletrabalho podem ficar definidos os instrumentos que as partes acordam que devem ser disponibilizados, tal como em sede de Regulamento Interno. No entanto, caso tal não aconteça, julgamos que deverá ser feita uma avaliação do caso concreto, procurando perceber quais os instrumentos realmente necessários para que um trabalhador médio desempenhe determinadas funções, não tendo a entidade empregadora o dever de fornecer tudo aquilo que o trabalhador solicite.

Por fim, e embora os desafios não se esgotem naturalmente nos aqui referidos, muita questão tem suscitado a necessidade de o teletrabalhador não ser “incomodado” no seu período de repouso. Também para obviar a este desafio, nomeadamente quando com o envio de emails o trabalhador se possa sentir obrigado a responder a quaisquer horas, julgamos que as empresas devem adotar um “*disclaimer*” nos seus emails durante o período de repouso, no qual seja dada nota de que a

mensagem não tem carácter urgente, pelo que o trabalhador não se deve sentir obrigado a responder fora do seu horário de trabalho.

Muitos mais desafios poderão vir a colocar-se o que será, certamente, um sinal positivo pois, tal só não aconteceria se o teletrabalho deixasse de ser uma realidade.

Em suma: o grande novo desafio está em encontrar um equilíbrio para responder às novas questões que o teletrabalho suscita à medida que é implementado, o que apenas se conseguirá tendo em consideração, por um lado, a conciliação entre a vida profissional e privada dos trabalhadores e, por outro lado, os interesses económicos das empresas.

O presente artigo reflete apenas a opinião pessoal do seu autor, não vinculando a MACEDO VITORINO. As opiniões expressas neste artigo que versem sobre assuntos jurídicos são de carácter genérico, pelo que não deverão ser consideradas como aconselhamento profissional. Caso necessite de aconselhamento jurídico sobre estas matérias deverá contactar um advogado. Caso seja cliente da MACEDO VITORINO, pode contactar-nos através de email dirigido a mv@macedovitorino.com.