



Para permanecer em teletrabalho, os profissionais terão de negociar com o empregador
FOTO GETTY IMAGES

Risco de desigualdades e assimetrias

Quem ganha e quem perde com o teletrabalho é a eterna questão. Os recrutadores entendem que há vantagens e desvantagens para trabalhadores e patrões. Mas reduzir salários a quem opte pelo trabalho remoto pode ser um 'tiro no pé', sobretudo num mercado liderado pelo talento como o das tecnologias onde há grande dificuldade de retenção de quadros. "As empresas devem pagar pelo talento e competências, não pela localização ou regime de trabalho", defende Nuno Troni, diretor de recrutamento da Randstad. Recorda que "há cada vez mais portugueses a trabalhar remotamente para empresas estrangeiras por salários 50%, 60% ou 70% superiores". Uma política como a da Google — que a empresa não aplica em Portugal — terá grande impacto na retenção de talento, "além de criar subclasses de trabalhadores e acentuar desigualdades". Já João Bernardo Gonçalves, da Michael Page, admite que possa existir uma adequação da oferta salarial ao custo de vida da região em que o trabalhador opera, mas sinaliza que em tempo de teletrabalho, o fundamental é que os orçamentos corporativos "passem aquilo que são despesas gerais do escritório para investimentos nos seus recursos humanos".

Remuneração Tecnológicas estão a propor reduções salariais a quem opte pelo teletrabalho. Lei nacional protege trabalhadores, mas advogados admitem que há ajustes que podem ser feitos

E se lhe pagassem menos, escolheria o teletrabalho?

Textos **CÁTIA MATEUS**

A Google notificou os seus profissionais de que poderiam, se assim o quisessem, permanecer em teletrabalho num cenário pós-pandemia. Mas com uma redução salarial que pode chegar aos 25%, consoante a sua localização. O caos instalou-se com várias tecnológicas a replicar o modelo e os especialistas temem que a opção tenha um efeito de escala no recrutamento, não só nos Estados Unidos como noutros países. O risco é que esta política acentue as desigualdades e a discriminação que ainda persistem no mercado de trabalho, alertam os recrutadores. Em Portugal, a lei laboral protege os trabalhadores de opções semelhantes, mas só parcialmente, sinalizam os juristas. Pela lei atual, cuja revisão está a ser ponderada, apenas o salário-base está totalmente protegido. Há subsídios, com forte impacto na retribuição mensal, que podem ser retirados numa situação de teletrabalho.

Não há paralelo entre a realidade americana e a portuguesa em matéria de legislação laboral. Mas não é por isso que um trabalhador em Portugal fica a salvo de uma penalização se optar por trabalhar num regime 100% remoto. "É mais difícil adotar uma política semelhante à da Google, mas há ajustes que podem ser feitos", admite o advogado Tiago Piló, especialista em direito laboral da sociedade Vieira

de Almeida. Um tiro no pé, dizem os recrutadores (ver texto ao lado).

A política a que Tiago Piló se refere é a proposta apresentada pelo gigante tecnológico aos trabalhadores que optem por permanecer em teletrabalho no pós-pandemia. Sim, disseram, mas com uma redução salarial calculada em função da sua distância geográfica face à sede da empresa e do custo médio de vida no local onde reside. Os cortes variam entre os 15% e os 25%. Modelos similares estão já a ser replicado por empresas como o Facebook, Twitter e LinkedIn e os especialistas admitem que a tendência ganhará escala.

É tempo de negociar

Seria possível em Portugal? Não nestes moldes, reconhecem os juristas ouvidos pelo Expresso. O que não

REGIME HÍBRIDO DE TRABALHO TAMBÉM EXIGIRÁ ACORDO ENTRE PATRÕES E TRABALHADORES E TERÁ DE SER FORMALIZADO NUMA AENDNA AO CONTRATO

significa que as empresas não possam propor ajustes aos trabalhadores. Ao contrário do que aconteceu nos últimos meses em que o teletrabalho foi obrigatório para todas as funções compatíveis, o acesso a este regime está novamente dependente de acordo entre as partes. Ou seja, tem de ser autorizado e as suas condições negociadas e formalizadas por escrito — sob forma de adenda ao contrato de trabalho — com o empregador. E este requisito será determinante, nos próximos meses, para todos aqueles que queiram manter-se 100% remotos.

Ora, se é verdade que o Código do Trabalho enquadra políticas de não discriminação, definindo que para trabalho igual é devido um salário igual, Simão de Sant'Ana, especialista em laboral da Abreu Advogados, admite também que "numa eventual tentativa de acordo com o empregador, só o salário-base está protegido". Quer isto dizer que o empregador não pode reduzir o salário-base a um profissional que queira permanecer em teletrabalho, mas pode negociar a suspensão de subsídios que, recorda o advogado, "em muitos casos são uma parte relevante da sua retribuição mensal".

Em causa estão, por exemplo, o subsídio de transporte ou o de refeição, desde que não tenham carácter obrigatório definido em contratação coletiva. No caso deste último, os advogados alertam para algumas especificidades. "Muitas empresas vão além do valor mínimo definido por lei — €4,77 por cada dia trabalhado — e nesses casos, a suspensão

do pagamento, a ocorrer, só pode ser neste montante. Todo o excedente é considerado retribuição para o trabalhador e tem de continuar a ser pago", sinaliza Simão de Sant'Ana. Recorde-se que durante os meses em que a pandemia forçou o teletrabalho obrigatório, o Governo clarificou que o subsídio de refeição continuava a ser devido aos trabalhadores, ainda que tal não conste do Código do Trabalho.

A salvo de negociação entre o empregador e o trabalhador, num contexto de teletrabalho, também não ficam eventuais ajudas de custo, viaturas de serviço e até a isenção de horário. No que respeita às ajudas de custo e viaturas de serviço, os juristas admitem que podem ser ajustadas à nova realidade mas, existindo, não podem ser retiradas. "Mesmo que esteja parado à porta de casa, se o profissional tem no seu *pack* retributivo um automóvel, este não pode ser retirado só porque está em teletrabalho. O que pode acontecer é o trabalhador negociar com a empresa a conversão total ou parcial do seu valor em salário", explica Simão de Sant'Ana.

Trabalhadores podem requerer isenção de horário

Questão mais crítica é a da isenção de horário. Nos últimos meses somaram-se os relatos de teletrabalhadores exaustos, a cumprirem remotamente muito mais horas de trabalho do que as estipuladas no contrato de trabalho. A isenção de horário está prevista no artigo 218º do Código do Trabalho e, relembra Tiago Piló, "não pode ser

requerida em qualquer circunstância, mas uma das circunstâncias em que o pode ser é precisamente o teletrabalho".

Por acordo escrito, um trabalhador pode ficar isento de horário de trabalho — recebendo a devida compensação — sempre que exerça cargos de administração, direção, funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos, mas também quando execute trabalhos preparatórios ou complementares que só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho ou ainda em situação de teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

Os advogados ouvidos pelo Expresso destacam a importância de clarificar todas estas questões no acordo que terão de estabelecer com o empregador no regresso ao escritório. É que mesmo que o regime de trabalho a adotar seja misto, "a necessidade de acordo escrito, sob forma de adenda ao contrato de trabalho mantém-se", diz Tiago Piló. A lei não é clara nesta matéria e só determina a necessidade de acordo para o teletrabalho, vinca.

No entanto, o entendimento dos dois juristas ouvidos pelo Expresso é de que o mesmo se aplica ao regime híbrido. "Têm de ser definidas com clareza as regras como este regime vai trabalhar, se há alteração do local de trabalho, ainda que pontual, e com que regularidade, se há lugar a comparticipação de despesas, se há suspensão de subsídios e todo um rol de questões determinantes", diz Tiago Piló, acrescentando que "num regime híbrido isto é particularmente relevante porque é algo nunca testado".

O advogado recorda que está em cima da mesa uma revisão do enquadramento jurídico do teletrabalho, para o qual "são esperadas alterações a breve prazo". Porém, não deixa de lamentar que "as propostas do Governo e as dos partidos atualmente em debate não olhem para o regime híbrido com a atenção e o cuidado que ele merece pela proporção de trabalhadores que abrangerá nos próximos meses". Os juristas antecipam meses complexos de adaptação das empresas aos requisitos legais do novo regime de trabalho.

cmateus@expresso.imprensa.pt