

Governo acena com redução de custos no teletrabalho

Anteprojeto do Governo prevê que normas da lei geral sobre trabalho à distância e pagamento de trabalho suplementar possam ser afastadas por negociação coletiva.

ECONOMIA 10

LEI LABORAL

Governo abre a porta a redução de custos com teletrabalho

Anteprojeto aprovado pelo Governo prevê que as normas da lei geral sobre teletrabalho e pagamento de trabalho suplementar possam ser afastadas por negociação coletiva. Advogado sustenta que o direito dos pais ao teletrabalho não é posto em causa.

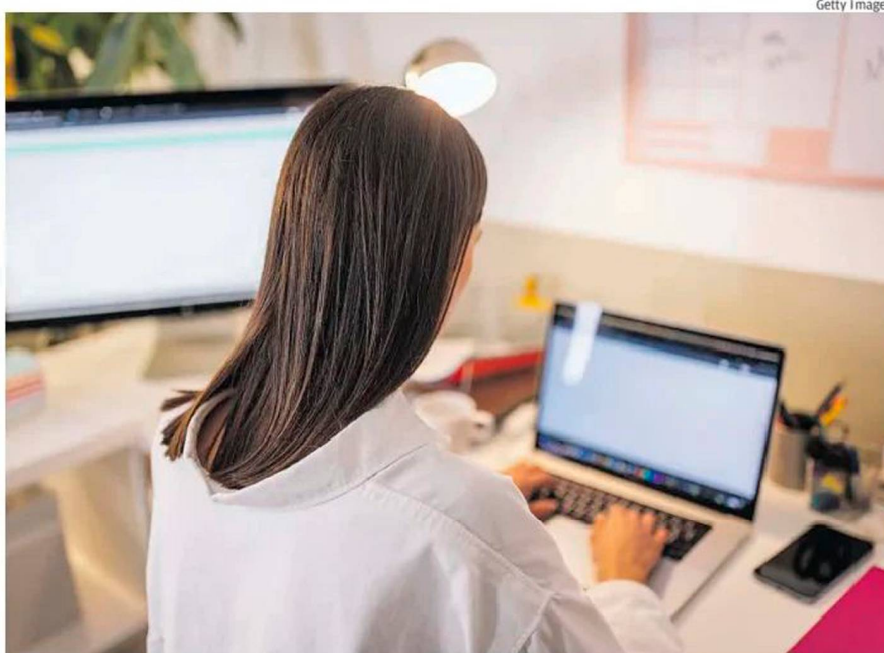
CATARINA ALMEIDA PEREIRA
 catarinapereira@negocios.pt

O Governo pretende que as regras do Código do Trabalho relacionadas com o teletrabalho e com o pagamento de trabalho suplementar passem a poder ser alteradas de forma menos favorável ao trabalhador por negociação coletiva, o que atualmente não é possível.

As alterações constam do anteprojeto com cerca de cem alterações à lei laboral, aprovado na semana passada pelo Governo, que ainda terá de passar no Parlamento. No documento que também vai ser discutido com os parceiros sociais, a lista de matérias sobre as quais as convenções coletivas não podem dispor de forma menos favorável ao trabalhador do que a lei geral torna-se mais curta. Dessa lista é eliminado o teletrabalho, que lá estava desde 2022. E o pagamento de trabalho suplementar, que constava da lista desde 2019.

Questionado sobre se as convenções coletivas vão poder dispor em sentido menos favorável ao trabalhador nas duas matérias, podendo, por exemplo, estabelecer um valor de pagamento suplementar inferior ao que está no Código do Trabalho, o Governo confirma que sim. “Segundo a proposta do Governo sim. Aumentam-se, assim, as áreas de intervenção sujeitas a contratação coletiva, o que beneficia ambas as partes”, responde fonte oficial do Ministério do Trabalho (MTSSS).

Só que já nada impedia as convenções coletivas de estabelecerem valores superiores ou de alargarem direitos. Com as alterações será possível estabelecer valores infe-



As convenções coletivas passam a ter mais margem de manobra em áreas como o teletrabalho ou horas extra.

riores ou restringir direitos, como confirmam os advogados.

“As normas legais reguladoras do teletrabalho podem ser alteradas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em sentido mais ou menos favorável (ou apenas em sentido diferente), salvo quando delas resultar o contrário”, explica um documento de análise da Littler ao anteprojeto, que conclui o mesmo quanto ao pagamento do trabalho suplementar.

Quanto aos custos, o Governo reconhece expressamente que “a despesa com o teletrabalho passa a poder ser definida através de contrato coletivo ou acordo de teletrabalho”, ou seja, também de forma individual.

Das regras gerais consta, por

exemplo, o direito dos pais com filhos até três e oito anos ao trabalho à distância, embora sob condições. Contudo, “as regras de proteção de parentalidade, nomeadamente em



Aumentam-se as áreas de intervenção sujeitas a contratação coletiva, o que beneficia ambas as partes.

FONTE OFICIAL DO MTSSS

regime de teletrabalho, não podem ser afastadas em sentido menos favorável ao trabalhador porque a parentalidade continua a ser um dos pilares protegidos”, sustenta Gonçalo Caro, advogado da Littler.

Já as “condições do teletrabalho, equipamentos e sistemas e pagamento de despesas ou as formalidades do acordo – exigido a quem não tem filhos até oito anos – são matérias que podem ser regulamentadas de forma menos favorável” pela convenção coletiva.

E nas regras gerais?

E quanto às regras gerais que se aplicam diretamente se a convenção coletiva não disser o contrário, o que muda? No caso do trabalho suplementar, a anteprojeto não al-

tera o artigo que durante o programa de ajustamento, em 2012, reduziu para metade os acréscimos: 25% na primeira hora de dia útil, 37,5% nas seguintes, e 50% em dia de descanso semanal ou em feriado. Esta redução só foi corrigida pelo anterior Executivo de António Costa a partir da 100.ª hora.

Já quanto ao teletrabalho, há várias normas alteradas.

Tal como explica Susana Afonso, da CMS Portugal, o teletrabalho passa a aplicar-se a “outras formas de trabalho subordinado prestado à distância”, em vez de se prever a aplicação do regime a situações “de trabalho à distância, mas sem subordinação jurídica embora com dependência económica”.

O artigo que prevê que a recusa de teletrabalho por parte do trabalhador não pode constituir causa de despedimento é revogada. Mas, de acordo com a Littler também se elimina a norma que diz que, nalguns casos, “a proposta de acordo feita pelo trabalhador só pode ser recusada pelo empregador por escrito e com indicação do fundamento da recusa”. O local de teletrabalho pode ser alterado temporariamente pelo trabalhador mediante comunicação escrita ao empregador “com um pré-aviso de cinco dias, a qual só se torna eficaz se não houver oposição escrita deste, manifestada durante o período de pré-aviso”. “Na prática, pretende-se clarificar a noção de teletrabalho e âmbito do regime”, diz o Governo. “Iguala-se a posição do trabalhador e empregador, favorecendo-se o acordo entre as partes”. Além de a despesa com o teletrabalho poder ser definida “através de contrato coletivo ou acordo de teletrabalho”, “adapta-se o regime legal ao teletrabalho híbrido, que passa a contemplar compensação proporcional”. ■