

Contratos novos já preveem mudança para teletrabalho

TRABALHO

Novos contratos podem prever transição para teletrabalho

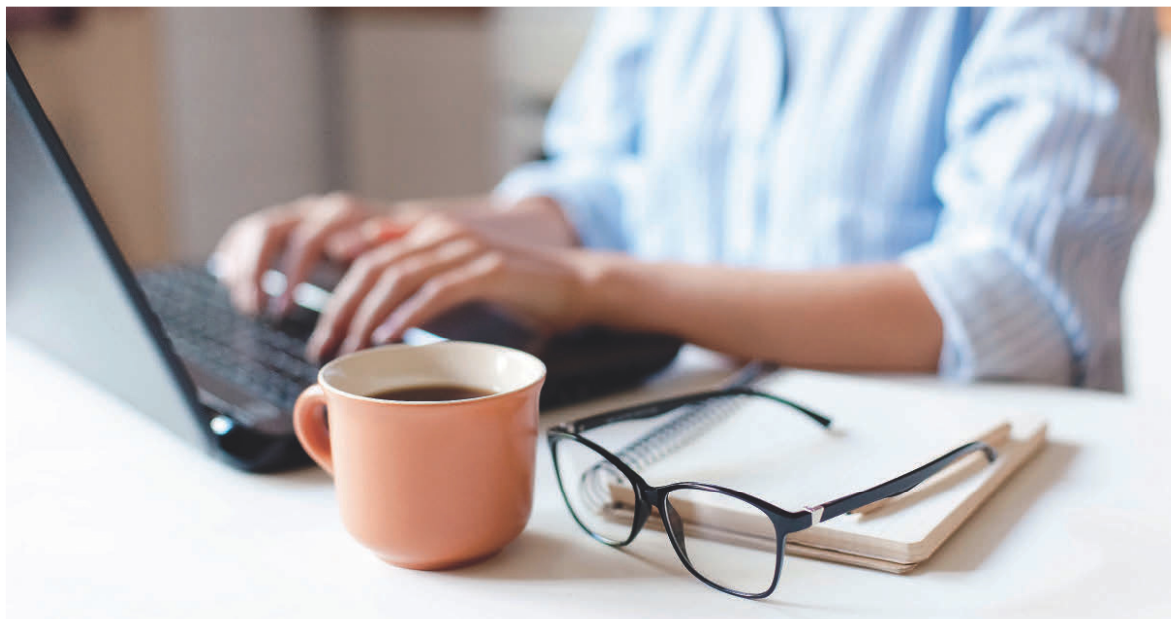
A transição para um regime permanente de teletrabalho que vá além da pandemia só é possível com acordo escrito quando os trabalhadores já pertenciam à empresa. No entanto, no caso dos novos contratos de trabalho, que são em si um acordo, já há quem esteja a introduzir cláusulas para facilitar futuras mudanças.

CATARINA ALMEIDA PEREIRA
catarinapereira@negocios.pt

A Revolut, que tem mais de 100 trabalhadores em Portugal, anunciou no mês passado que vai iniciar “de forma permanente, uma mudança para o trabalho flexível”, citando questionários internos que concluem que 98% dos trabalhadores consideraram que o trabalho remoto foi “uma boa experiência”. A Liberty, que tem 420 trabalhadores em Portugal, anunciou este mês que vai dar aos trabalhadores “a opção de passar até dois dias por semana no escritório” assim que a pandemia passar, referindo que constatou através de um inquérito europeu que “93% dos colaboradores afirmam não querer voltar ao modelo de trabalho em vigor antes da pandemia”.

Basta então um inquérito interno para implementar o teletrabalho de forma permanente? Ao Negócios, as duas empresas respondem que o processo é menos imediato do que possa ter parecido já que implica alterações contratuais nos países que as exigem.

É o caso do nosso. A lei que se aplica é a do país que regula o contrato, geralmente aquele onde é realizado o trabalho, explicam os advogados a quem o Negócios perguntou, sem referências a casos concretos, o que tem, em abstrato, de fazer uma empresa que queira passar a um regime obrigatório de teletrabalho, seja a tempo completo seja de forma mista (com alguns dias no escritório). Por estarem pensadas para uma mudança permanente, as respostas não consi-



No primeiro confinamento houve um milhão de pessoas em teletrabalho, em Portugal. Resta saber quantas vão ficar quando a pandemia passar.

deram a legislação transitória da pandemia, baseando-se no Código do Trabalho em vigor.

Teletrabalho permanente precisa de acordo

A prestação de teletrabalho “não pode ser imposta unilateralmente pelas empresas aos trabalhadores”, sendo necessário “não só chegar a acordo” com as pessoas em causa como celebrar por escrito um contrato ou aditamento, explica Susana Afonso, sócia coordenadora de Direito do Trabalho da CMS. Um documento que tem de ter uma série de elementos, como a atividade a prestar, a propriedade dos instrumentos de trabalho, o período a realizar em teletrabalho ou a forma de pagamento de despesas, entre outros elementos referidos no nº5 do artigo 166º do Código do Trabalho. André Pestana Nasci-

mento (Úria) e Nuno Morgado Fernandes (PLMJ) concordam.

Além disso, “no caso de trabalhadores anteriormente vinculados ao empregador” – que não tenham sido contratados de raiz como teletrabalhadores – “a duração inicial do contrato de teletrabalho não pode exceder os três anos”, pelo que terminado esse período o trabalhador “tem direito a retomar a sua atividade nos termos originalmente acordados”, prossegue a advogada.

Acordo facilitado nos novos contratos

No caso dos novos contratos é no entanto possível facilitar esta transição, na medida em que assinatura de um contrato de trabalho é em si mesma um acordo – proposto no momento decisivo de acesso ao emprego. É necessário no

entanto cumprir algumas condições.

Questionada sobre as opções dos trabalhadores que queiram recusar a proposta (ver texto ao lado), a advogada Inês Arruda revela que já começou a introduzir nas minutas de diversas atividades de escritório – administrativos ou centros de contacto (call centers) – cláusulas em que o trabalhador dá o seu expresse consentimento a que a atividade possa no futuro vir a ser exercida em teletrabalho.

“Da mesma maneira que tínhamos uma cláusula onde o trabalhador autoriza a todo o tempo a mudança de local de trabalho acrescentámos agora uma cláusula em que o trabalhador autoriza a alteração para teletrabalho”, e que regula despesas, o prazo de pré-aviso da empresa (30 dias) e outros elementos, não deixando

no entanto de estar sujeita à duração máxima de três anos.

Nuno Ferreira Morgado, sócio co-coordenador da área de laboral da PLMJ, diz desconhecer ainda contratos deste tipo, mas entende que “se o acordo estiver completo, a cláusula seria válida e a sua aplicação poderia ser imposta ao trabalhador”.

Já Susana Afonso considera que nas novas admissões será melhor celebrar um contrato típico de teletrabalho ou um aditamento no momento da transição. “Dúvidas poderão surgir perante a redação de um contrato ‘normal’ em que se inclui a possibilidade do empregador em qualquer momento poder passar unilateralmente um trabalhador para teletrabalho, existindo o risco da cláusula ser nula” se não cumprir todas as formalidades do referido artigo 166º da lei. ■

E se o escritório encerrar? Quem recuse teletrabalho pode ficar sem emprego

**Liberty
propõe até
dois dias no
escritório**

Quais são as saídas de uma pessoa que não aceita teletrabalho quando o escritório encerra? Maioria dos advogados aponta para fim do contrato com compensação.

“

[Sem considerar a legislação transitória da pandemia] o teletrabalho é uma realidade laboral que não pode ser imposta unilateralmente pelas empresas aos trabalhadores.



SUSANA AFONSO
Sócia coordenadora de Direito do trabalho da CMS

Acrescentámos agora uma cláusula em todas as minutas [de novos contratos] em que o trabalhador autoriza a alteração para teletrabalho.



INÊS ARRUDA
Sócia da Vasconcelos Arruda & Associados

”

A promoção do teletrabalho e a poupança de custos com imobiliário surgem de mãos dadas, pelo menos no relatório da Capgemini divulgado em fevereiro, com base num inquérito a 500 empresas de grande dimensão em nove países: a esmagadora maioria (88%) assumiu que está a poupar com imobiliário e quase todas prevêem poupanças nos próximos três anos, em média de um terço, que acrescem à redução de custos operacionais (-33%) com energia, ar condicionado, ou material de escritório.

E se a proposta de passagem a um regime de teletrabalho permanente vier acompanhada do encerramento do escritório na cidade onde a pessoa habitualmente trabalhava e vive? E se o trabalhador em causa não quiser ou não puder por algum motivo aceitar o acordo de teletrabalho?

Embora os advogados discutam se, nesta circunstância, uma empresa teria margem para avançar para um despedimento coletivo ou por extinção de posto de trabalho, a maioria afasta que haja justificação para tal, mas vários admitem que a consequência possa ser pouco diferente: o trabalhador pode resolver o contrato com uma compensação.

A discussão surgiu porque quando explicou ao Negócios que a passagem a uma modalidade definitiva de teletrabalho pressupõe acordo, André Pestana Nascimento, da Úria-Menezes Proença de Carvalho, também acrescentou que “perante a recusa de um trabalhador em aceitar o regime de teletrabalho (quando o trabalhador decida fechar definitivamente os seus escritórios), o empregador poderá ter funda-

mento para dar início a um processo de despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho”.

Nuno Ferreira Morgado (PLMJ) considera que, sem elementos adicionais, a conclusão é “bastante duvidosa”; Inês Arruda responde que a questão, que já se tem colocado, “é complexa”, mas que a recusa é “um facto pessoal, imputável ao trabalhador”, o que não é compatível com os requisitos do despedimento coletivo. Susana Afonso (CMS) encara esta solução “com dificuldade”.

As advogadas admitem que a situação se compare por analogia a uma recusa de transferência de local de trabalho, o que não justifica um despedimento. No entanto, também concordam: sendo assim, um trabalhador tem direito a resolver o contrato com uma com-

pensação idêntica à de um despedimento coletivo, desde que prove que teve “prejuízo sério”. O que, apesar de garantir a compensação, também o deixa sem emprego.

Para André Pestana Nascimento a situação não é comparável à de uma transferência de local de trabalho, pensada para o regime presencial. O advogado da Úria alega que, dependendo das situações, pode não ser fácil provar o “prejuízo sério” e acrescenta que o despedimento garante, além da compensação, os salários que se enquadram no pré-aviso.

Há margem para discussão porque a legislação parece estar desenhada para as situações em que uma empresa só tem trabalhadores dependentes onde tem presença física, um pressuposto que pode ficar rapidamente desatualizado. ■ CAP

“

O empregador poderá ter fundamento para dar início a um processo de despedimento coletivo ou por extinção de posto de trabalho.



ANDRÉ PESTANA NASCIMENTO
Advogado da Úria Menéndez - Proença de carvalho

“

A análise depende de elementos adicionais. Considero bastante duvidoso que por si só esta decisão possa motivar um despedimento por causas objetivas.



NUNO FERREIRA MORGADO
Sócio co-coordenador da área de laboral da PLMJ

As adendas aos contratos que a Liberty apresentou aos 420 trabalhadores em Portugal prevêem que as pessoas possam trabalhar em qualquer local do país e que possam ir até dois dias por semana ao escritório, num modelo que tem a duração inicial de 18 meses.

“O que o modelo prevê é que as pessoas só tenham de ir ao escritório quando houver uma necessidade concreta”, como uma reunião planeada e combinada com antecedência. “As pessoas vão poder ir até dois dias [por semana] ao escritório”, de forma planeada mas com flexibilidade, referiu ao Negócios Alexandre Ramos, diretor de tecnologias da informação da Liberty para a Europa.

O responsável sublinha que a iniciativa está profundamente associada à digitalização de todos os processos, desde a contratação de um produto à pós-venda ou avaliação de danos de um sinistro, com todas as operações a funcionarem numa nuvem de dados.

Questionado sobre o que acontece aos trabalhadores que não queiram aceitar as condições da seguradora que pertence a um grupo americano, que incluem 55 euros por mês para pagamento de despesas, o responsável afirma que a assinatura não é obrigatória e embora admita uma futura redução da área dos escritórios também refere que o reajustamento dos espaços implica investimento.

Paulo Mourato, presidente do SINAPSA, mostra-se preocupado com o isolamento dos trabalhadores e diz que preferia que a empresa não implementasse a mudança em plena pandemia, que pode condicionar as decisões.

“Porque é que haveríamos de parar uma estratégia que já estava em curso?” responde Alexandre Ramos. ■ CAP