



**Data:** 07.11.2020

**Título:** Teletrabalho continua fora da negociação coletiva

**Pub:** **Expresso** **ECONOMIA**



**Tipo:** Jornal Nacional Semanal

**Secção:** Destaque

**Pág:** 1;25

# Teletrabalho continua fora da negociação coletiva E25

Área: 595cm<sup>2</sup> / 22%

Tiragem: 123.400

FOTO

Cores: 4 Cores

ID: 6984678

## EMPREGO

**Regulação** Menos de 2% das convenções coletivas estabelecidas entre 2013 e 2020 contemplam o trabalho remoto

# Teletrabalho fora dos contratos coletivos

CÁTIA MATEUS  
e SÓNIA M. LOURENÇO

Nos últimos meses o teletrabalho deixou de ser residual para passar a abranger mais de um milhão de trabalhadores em Portugal. A pandemia forçou uma migração para o trabalho remoto e colocou a nu as fragilidades de um regime de trabalho que continua ausente da negociação coletiva e permanece pouco desenvolvido e claro no Código do Trabalho. Segun-

do cálculos realizados pelo Expresso a partir de dados da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) e da UGT, menos de 2% das convenções coletivas de trabalho publicadas nos últimos oito anos no Boletim do Trabalho e Emprego contemplavam diretivas específicas para o teletrabalho.

Há duas formas de enquadrar as relações laborais: pela via do Código do Trabalho (CT) ou da contratação coletiva. No caso do teletrabalho, o que consta do CT está — reconhecem Governo, patrões, sindicatos e trabalhadores e especialistas — ultrapassado e precisa de clarificação. E a própria negociação coletiva, que

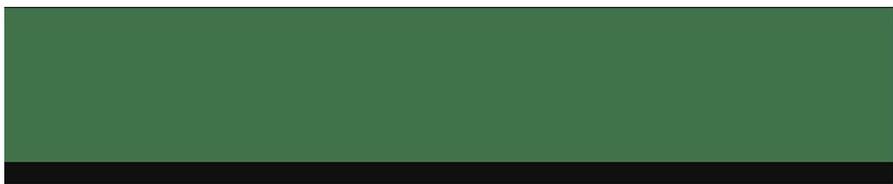
poderia aprofundar a regulação do regime ao nível dos vários sectores e empresas, continua a deixar o tema fora dos acordos entre sindicatos e patrões.

Em oito anos foram publicadas 1401 convenções coletivas de trabalho, entre contratos coletivos, acordos coletivos e acordos de empresa. Dessas, apenas 28 continham referências específicas para o teletrabalho. E mesmo nestes casos, explica Sérgio Monte, secretário-geral adjunto da UGT, “em regra, limitam-se a transcrever o que está na lei e previsto no Código do Trabalho, não indo além disso”. Uma ideia que Maria do Rosário Palma Ramalho, professora da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa e presidente da Associação Portuguesa de Direito do Trabalho, também corrobora. “As convenções coletivas tratam muito pouco o tema do teletrabalho e quando o fazem é para resolver problemas regimentais (como o pagamento do subsídio de alimentação) ou para abordar o regime especial de teletrabalho no âmbito da parentalidade”.

### Pandemia não resolveu omissão

Entre 2013 e 2020, os anos considerados nesta análise, a referência a questões relacionadas com teletrabalho foi sempre residual nas convenções coletivas que foram sendo publicadas. Apenas em 2019, o tema ganhou maior destaque, mas ainda assim só foi incluído em 5% destes acordos. E mesmo em 2020, a braços com a pandemia e com as empresas a enviarem para trabalho remoto um número nunca antes visto de trabalhadores, o teletrabalho continuou fora do radar da negociação coletiva. Em 203 convenções publicadas até ao final de outubro deste ano, só duas abordam o tema.

“O teletrabalho já existe em Portugal desde 2003, já houve tempo de



### CONVENÇÕES COLETIVAS



\*Contabilizados a 30 de outubro

FONTE: BOLETIM DO TRABALHO E DO EMPREGO 2013-2020 — DGERT; CÁLCULOS UGT E EXPRESSO

ser tratado nas convenções coletivas, mas não o foi até agora”, diz Maria do Rosário Palma Ramalho, defendendo que “é prioritário haver intervenção legislativa nesta matéria”. Até porque “mesmo o que está no Código do Trabalho é pouco desenvolvido e está vocacionado para um conceito de teletrabalho muito mais restrito [requerendo uso intensivo de tecnologia] do que o que está a ser feito hoje”.

De resto, Governo, patrões e sindicatos reconhecem também a necessidade de aprofundar a regulação do teletrabalho para minimizar os seus riscos. Depois de uma primeira

fase da pandemia que colocou a nu os muitos problemas relacionados com as zonas cinzentas da lei em matéria de teletrabalho — recordem-se as questões relacionadas com o não pagamento de subsídios de almoço, a comparticipação de despesas (eletricidade e comunicações) ou o respeito pelos horários de trabalho —, o Governo procurou “emendar a mão”. Ao recuperar novamente o teletrabalho como obrigatório para os concelhos mais afetados pela pandemia, definiu novas regras que, no entanto, acabaram por lançar mais confusão (ver texto na página 3).

A revisão da legislação laboral em matéria de teletrabalho está a ser tratada pelo Governo, no âmbito do Livro Verde para o Futuro do Trabalho, que deverá chegar este mês aos parceiros sociais. Sérgio Monte diz que “esta regulação é urgente”, mas ressalva que tem de ser “muito bem pensada e ponderada”, já que “há questões críticas a que tem de dar resposta”. Entre elas estão o carácter voluntário do teletrabalho, o direito a desligar, a privacidade, o pagamento de subsídios e até a capacidade de intervenção da Autoridade para as Condições de Trabalho para fiscalizar as condições de saúde e segurança dos trabalhadores remotos.

[cmateus@expresso.impresa.pt](mailto:cmateus@expresso.impresa.pt)

**DESDE JANEIRO E ATÉ FINAL DE OUTUBRO FORAM PUBLICADAS 203 CONVENÇÕES COLETIVAS. SÓ DUAS INCLUÍAM REFERÊNCIAS AO TELETRABALHO**

Área: 595cm<sup>2</sup> / 22%

Tiragem: 123.400 FOTO

Cores: 4 Cores

ID: 6984678