EMPREGO LEI LABORAL

# 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
*22 de Março de 2021 às 07:00*

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

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

## 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 Nascimento (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 expresso 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.

> ***[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

**Obrigado por apoiar o nosso jornalismo.**

No Negócios temos como missão disponibilizar informação económica fiável, atual e relevante. E se a batalha pela relevância é uma responsabilidade que nos cabe, no novo enquadramento do setor a capacidade de continuarmos a desempenhar o nosso papel depende cada vez mais do investimento do leitor. Agradecemos a sua confiança. Vamos continuar a trabalhar para a merecer.