

ECONOMIA

Pandemia pode baralhar despesas do teletrabalho

As novas regras responsabilizam o empregador pelo pagamento de “despesas adicionais”. Só que a comparação é com período homólogo, quando muitas pessoas já estavam em teletrabalho.



As novas regras aprovadas com os votos favoráveis de PS, BE e PAN ainda vão a Belém. Entram em vigor no mês seguinte ao da sua publicação.

Bruno Colaço



Catarina Almeida Pereira catarinapereira@negocios.pt

08:00

As alterações ao Código do Trabalho aprovadas pelo Parlamento determinam que o empregador deve pagar as despesas adicionais em teletrabalho. No entanto, a fórmula de cálculo apura a diferença em comparação com as despesas que existiam em período homólogo, quando por causa da pandemia centenas de milhares de trabalhadores já estavam em teletrabalho, que durante longos períodos foi obrigatório.

A nova legislação, que ainda terá de ser promulgada, começa por explicar que “são integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte” como consequência da compra ou do uso de sistemas informáticos ou telemáticos, “incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade” necessária, bem como de manutenção.

Para concretizar a fórmula de cálculo, que não surge na lei em vigor – omissão que gerou muitas críticas –, os deputados acrescentam que se consideram despesas adicionais “as correspondentes à aquisição de bens e/ou serviços” que o trabalhador não tinha antes do acordo, “assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo”.

Acontece que, durante a pandemia, o teletrabalho foi com frequência obrigatório, sem

necessidade de acordo, pelo que dependendo do mês em que o acordo for assinado, o cálculo para a contabilização das despesas “adicionais”, de eletricidade ou telecomunicações, entre outras, pode partir de uma base já elevada.

Os dados do INE revelam, por exemplo, que no primeiro trimestre deste ano, durante o qual o teletrabalho voltou a ser obrigatório em todo o país (por altura do segundo confinamento), houve um milhão de pessoas em teletrabalho, o que limita o acréscimo que possa ser apurado no primeiro trimestre do próximo ano, quando se espera que a legislação já vigore. Entre o segundo trimestre de 2020 e o de 2021, houve sempre mais de 600 mil pessoas a trabalhar de casa ou quase sempre em casa, números que deverão ter baixado no verão, ainda que muitas empresas tenham promovido um sistema misto ou em espelho.

Os advogados que o Negócios contactou confirmam que nada na lei salvaguarda o período da pandemia. “Deveria ser o período homólogo em que houve trabalho presencial. Como a lei não diz isso, na prática os trabalhadores vão ter imensa dificuldade em provar o aumento de despesas neste primeiro ano”, diz a advogada Inês Arruda.

“Não faz sentido definirmos o pagamento de despesas quando o termo de comparação é absurdo”, refere Nuno Ferreira Morgado, da PLMJ. O aumento dos preços da energia e as alterações no agregado familiar – um divórcio, por exemplo – também podem baralhar as contas, acrescentam. A compensação por despesas é devida tanto a quem tem direito a teletrabalho como a quem chega a acordo.

Definir um valor fixo?

Para o advogado da PLMJ, “o que faria algum sentido seria estabelecer um valor dia por cada dia de teletrabalho”, como previam alguns dos projetos (PCP, PAN) e como têm já feito algumas empresas, por uma questão de “segurança na aplicação do direito”. Se Pedro Furtado Martins não tem dúvidas sobre o que vai recomendar às empresas – “que acertem antecipadamente com os trabalhadores o valor das despesas, para evitar litígios” – o advogado da PLMJ admite que tal é possível, mas que pode dar discussão.

Os advogados confirmam que a lei abra a porta a que sejam reclamadas outras despesas além da energia e da internet, em linha com o que diziam os especialistas ouvidos no fim de semana pelo Público. Os advogados, que confirmam que o texto aprovado não garante em todos os casos o direito ao subsídio de alimentação, valorizam o facto de a compensação por despesas ser considerada um custo das empresas, embora Nuno Morgado alerte para o facto de não se ter estabelecido um valor máximo, pelo que podem surgir despesas “injustificadas”.

Os trabalhadores vão ter imensa dificuldade em provar o aumento de despesas neste primeiro ano.

INÊS ARRUDA

Sócia da Vasconcelos, Arruda & Associados

A pandemia e as próprias condições pessoais baralham [o cálculo] das despesas adicionais.

PEDRO FURTADO MARTINS

Responsável pela área laboral na CS Associados

Faria [mais] sentido estabelecer um valor por dia. É uma questão de segurança na aplicação do direito.

NUNO FERREIRA MORGADO

Responsável pela área laboral da PLMJ

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.