

ECONOMIA

Teletrabalho: pais e mães têm de trocar no máximo a cada seis meses

Direito a teletrabalho é alargado a quem tem filhos de 4 a 8 anos mas, nestes casos, os progenitores devem alternar em períodos máximos de seis meses, explicam os advogados e confirma o PS. Há dúvidas sobre como controlar a partilha.



João Cortesão



Catarina Almeida Pereira catarinapereira@negocios.pt

08 de Novembro de 2021 às 23:30

Os pais com filhos pequenos de entre 4 e 8 anos vão passar a ter direito a teletrabalho, com pagamento de despesas, desde que este seja compatível com as funções desempenhadas "e o empregador disponha de meios para o efeito". No entanto, quando os dois progenitores puderem trabalhar à distância, terão de alternar entre teletrabalho e trabalho presencial no máximo de seis em seis meses, explicam os advogados ouvidos pelo Negócios. O PS confirma a interpretação.

As alterações ao Código do Trabalho que passaram no Parlamento com os votos favoráveis de PS, BE e PAN alargam o direito ao teletrabalho aos pais com filhos de entre 4 e 8 anos (em vez de 3), em linha com o que determina uma diretiva comunitária. Só que, procurando evitar que sejam tendencialmente as mulheres a exercer o direito, o que as pode afastar do local de trabalho, os deputados do PS exigiram um esquema de partilha rotativo, subscrito pelo BE, e que acabou por convencer todos os partidos.

Assim, o direito que a lei já garante (sem partilha) até aos 3 anos de idade da criança "pode ser estendido até aos 8 anos" em empresas com dez ou mais trabalhadores, em duas situações.

A primeira é a dos casos "em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em

períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses", lê-se no texto de substituição aprovado na sexta-feira.

A segunda, sem regime de partilha, a dos casos de "famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho".

O que é que isto significa? Que o período de 12 meses é o que tem de ser dividido entre progenitores, explicam os advogados contactados pelo Negócios.

"Para tirarem os dois, o máximo que cada um tem de tirar é seis meses", conclui Pedro Furtado Martins, advogado responsável pela área laboral da CS Associados. "Se é num período de referência de 12 meses e tem de ser em períodos sucessivos, no máximo são seis meses", concorda Nuno Ferreira Morgado, responsável para a área laboral da PLMJ. "No máximo seis meses para um, seis meses para outro", refere também Inês Arruda, sócia da Vasconcelos Arruda & Associados, que alerta para o facto de "não ser definida nenhuma duração mínima" pelo que também são admissíveis períodos rotativos mais curtos, de trimestres, meses ou semanas. No limite, dia sim, dia não? Nesse cenário, "há um prejuízo enorme para o empregador em termos organizativos, temos de recorrer ao bom senso".

O PS confirma, através de fonte oficial, que "seis meses é o período máximo para garantir que ambos os progenitores usufruem do regime de teletrabalho, sendo definido com acordo entre as partes (os dois progenitores e a(s) entidade(s) empregadora(s))."

O que andar­á a fazer o outro progenitor?

Geralmente, os sistemas de partilha destinados a contrariar as desigualdades de género envolvem subsídios e são geridos pela Segurança Social, que tem muita informação sobre os indivíduos e os empregadores. Neste caso, quem tem de tratar do assunto é a empresa. Mas a lei não explica como controlar a partilha, sublinham os advogados.

Todos admitem que tal se faça através de uma declaração do outro empregador ou progenitor. "Mas como se confirma a veracidade da declaração do outro progenitor?", questiona Inês Arruda. Além disso, a intenção perde-se nos casos em que os progenitores não vivem na mesma casa. "E se a mãe estiver separada do pai da criança? E se a guarda for conjunta?", ilustra Nuno Ferreira Morgado. "Penso que falta a regulamentação da forma de comprovar", conclui Pedro Furtado Martins.

O Negócios perguntou ao Ministério do Trabalho (MTSSS) se vai regulamentar a lei, mas não obteve resposta até ao fecho desta edição.

Quem exige teletrabalho tem direito a despesas

Os deputados que estiveram a debater o assunto e os três advogados ouvidos pelo Negócios não têm dúvidas: as novas regras sobre compensação do pagamento de despesas aplicam-se não apenas a quem passar para este regime por acordo (que é a regra), mas também às pessoas que têm direito a teletrabalho, ainda que o empregador não concorde. Estão neste grupo, embora com condições ligeiramente diferentes, os pais com filhos até aos 3 ou até aos 8 anos e os cuidadores informais.

A nova legislação estabelece que "são integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente" passe a ter, "incluindo os

acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço". A lei não consagra expressamente o subsídio de alimentação.

Num período de referência de doze meses, com períodos sucessivos, no máximo são seis meses.

Nuno Ferreira Morgado

Responsável pela área laboral da PLMJ

Não é definida nenhuma duração mínima. Há um prejuízo enorme em termos organizativos.

Inês Arruda

Sócia da Vasconcelos, Arruda & Associados

Penso que falta a regulamentação sobre a forma de comprovar [o que faz o outro progenitor].

Pedro Furtado Martins

Responsável pela área laboral da CS Associados

Notícia corrigida face à versão em papel: o diploma foi aprovado na generalidade com os votos favoráveis de PS, BE e PAN, e não do PSD, que se absteve.

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.