

ANTAS
DA CUNHA
ECIJA

WEBINAR
LABORAL

- **Medidas adotadas
face ao Covid-19**
 - Teletrabalho

Pedro da Quitéria Faria

Março de 2020

Q&A



1. Regime de teletrabalho previsto no Código do Trabalho
2. Quando deve a Empresa recorrer ao teletrabalho ou trabalho remoto?
3. E se o trabalhador se recusar ao teletrabalho?
4. Quais os meios tecnológicos/instrumentos de trabalho que têm que ser fornecidos pelo Empregador?
5. Um acidente em regime de teletrabalho é considerado acidente de trabalho?
6. Como pode ser controlada a atividade laboral de um teletrabalhador?
7. Pode o empregador deixar de pagar o subsídio de refeição ao trabalhador que passa a estar em regime de teletrabalho?
8. Não sendo possível o teletrabalho, pode o trabalhador assintomático, com receio e sentindo-se desprotegido, recusar-se a trabalhar?
9. Em caso de teletrabalho, quem paga a retribuição ao trabalhador em isolamento profilático (quarentena), determinado pela Autoridade de Saúde competente?
10. E se não for possível o teletrabalho, quem paga ao trabalhador?
11. Necessidade de acordo escrito?

1. REGIME DE TELETRABALHO NO CÓDIGO DO TRABALHO

Esta matéria vem regulada no Código do Trabalho no artigo 165.º a 171.º, sendo que o Código define o teletrabalho como:

“(..) a prestação laboral realizada com *subordinação jurídica*, habitualmente *fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação*.”

Estes três requisitos de aplicação do regime de teletrabalho são cumulativos.

Exemplo típico é o caso de um trabalhador que, em vez de prestar o seu trabalho nas instalações da empresa, fá-lo a partir de casa, recorrendo a um telefone ou a um computador com ligação à Internet.

Existe sempre a necessária relação de **subordinação jurídica**.

Para efeitos legais, o teletrabalhador é considerado trabalhador da empresa e pode integrar os seus quadros como qualquer outro. Salvo exceções pontuais que possam estar expressas no contrato de trabalho entre a entidade empregadora e o trabalhador, **aplicam-se ao teletrabalhador as mesmas regras que a qualquer outro profissional no que concerne aos direitos, deveres, garantias, licenças, regras disciplinares, ou cessação de contratos de trabalho.**

2. QUANDO DEVE A EMPRESA RECORRER AO TELETRABALHO OU TRABALHO REMOTO?

ANTAS
DA CUNHA
ECIJA

As Empresas vêem o teletrabalho como uma opção muito útil em contexto de conflitos, ameaças de contágio por doenças, entre outras situações, mas não se resume a uma ação de contingência.

Pelo contrário, trata-se um mecanismo que tem tendência a crescer como modelo de trabalho permanente para muitos trabalhadores e em muitas empresas.

Perante a dificuldade em contratar mão de obra na sua área de residência física, as empresas recorrem cada vez mais a este tipo de contratação à distância. Para os trabalhadores, representa um grau de flexibilidade vantajoso, e para as próprias empresas uma redução de custos fixos.

Se a atividade do trabalhador for compatível com esse regime e desde que o empregador possa assegurar ao trabalhador os instrumentos necessários para o efeito e suportar os custos associados a essa atividade. Cumpre alertar que o regime de teletrabalho deverá obedecer a uma formalização que obedece a regras próprias.

O exemplo Antas da Cunha ECIJA: Teletrabalho desde 1 de Junho de 2019 – **a questão do work life balance e da retenção de talento;**

WE EMPOWER YOU[™]

3. E SE O TRABALHADOR SE RECUSAR AO TELETRABALHO?

No atual contexto, e durante a vigência das medidas excepcionais, **o teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerido pelo trabalhador, sem necessidade de acordo, desde que compatível com as funções exercidas. – Cfr. Artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março.**

Ainda que o regime de teletrabalho, nos termos do artigo 166.º do Código do Trabalho, exija acordo e forma escrita, caso o **trabalhador com suspeitas de infeção se recuse a ausentar-se da empresa ou a praticar teletrabalho, incumprindo o Plano de Contingência, poderá ser alvo de procedimento disciplinar por desobediência, sem prejuízo de poder ser responsabilizado nos termos gerais de direito.**

Nunca se pode perder de vista os deveres que incumbem ao trabalhador de **cooperação** ao abrigo do disposto no artigo 128.º do Código do Trabalho.

Indo mais longe, chamar-se-ia à colação o artigo 194.º do Código do Trabalho para este caso, prevendo que *“o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, (...) quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.”* No caso concreto, trata-se de interesse público, que vai além do interesse da empresa.

4. QUAIS OS MEIOS TECNOLÓGICOS/INSTRUMENTOS DE TRABALHO QUE TÊM QUE SER FORNECIDOS PELO EMPREGADOR?

ANTAS
DA CUNHA
E CIJA

Tal como numa situação mais convencional de trabalho, as ferramentas usadas por estes profissionais que operam à distância **devem ser providenciadas, e são da responsabilidade, do empregador**. Este deve assim proporcionar formação adequada para as tecnologias de informação e comunicação a usar na atividade e **promover contactos regulares com a empresa e os colegas**, para o teletrabalhador não se sentir isolado. Se o contrato nada indicar quanto aos instrumentos de trabalho, **parte-se do princípio de que pertencem ao empregador, que assegura a instalação, manutenção e despesas**. O teletrabalhador não deverá usar essas ferramentas para outro tipo de finalidade que não o trabalho, a menos que a empresa autorize o contrário. Pode utilizar as tecnologias de informação e comunicação em reuniões fora do âmbito laboral, por exemplo, em comissão de trabalhadores.

É notório que as empresas apostam cada vez mais na formação dos trabalhadores para que estes se sintam confortáveis a trabalhar à distância. Muitas empresas começam já a disponibilizar aos trabalhadores telemóvel, portátil e VPN, para que tenham acesso às ferramentas da empresa a partir de casa, permitindo, assim, o teletrabalho e a flexibilização horária; e, em certas circunstâncias, o *feedback* que se tem recolhido é que acabam por ser mais produtivos (e, claro está, menos interrompidos).

VANTAGEM COMPROVADA DO REGIME:

Implementar soluções criativas e incentivar uma cultura avessa à rigidez, com o objetivo de garantir trabalhadores satisfeitos, motivados e, conseqüentemente, mais produtivos e eficientes. Promovendo mais qualidade de vida e satisfação, estas políticas permitem que os trabalhadores partilhem o ADN da empresa e, conseqüentemente, contribuem para o seu sucesso (com reflexo nos lucros).

WE EMPOWER YOU^{AE}

5. UM ACIDENTE EM REGIME DE TELETRABALHO É CONSIDERADO ACIDENTE DE TRABALHO?

Sim, é caracterizado como acidente de trabalho.

Para o efeito, o **empregador deve transmitir à seguradora** quais os trabalhadores que passarão a prestar atividade em teletrabalho, o período normal de trabalho, o horário e a morada do trabalhador, sendo esse o local a partir do qual prestará o trabalho.

Qualquer trabalhador tem o direito de estar protegido por um seguro de acidentes de trabalho.

É responsabilidade da empresa contratualizar, obrigatoriamente, um seguro nestes moldes, junto de uma entidade especializada. Desta forma, e uma vez que o teletrabalhador detém os mesmos direitos e deveres que qualquer outro trabalhador, **este está obrigatoriamente coberto por um seguro de acidentes de trabalho e está abrangido pelo regime geral de Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem.**

Há que ter em atenção que também o regime jurídico relativo à segurança, higiene e saúde no trabalho se aplica em situações de teletrabalho. **A empresa é responsável pela definição e execução de uma política de segurança, higiene e saúde que abranja os teletrabalhadores, aos quais devem ser proporcionados, nomeadamente, exames médicos periódicos e equipamentos de proteção visual.**

6. COMO PODE SER CONTROLADA A ATIVIDADE LABORAL DE UM TELETRABALHADOR?

ANTAS
DA CUNHA
E CIJA

Quem presta serviço em regime de teletrabalho fá-lo, habitualmente, a partir de casa, o que levanta questões sobre a privacidade, pois a empresa está obrigada a respeitar a privacidade do trabalhador e os seus tempos de descanso e repouso com a sua família.

Neste contexto, a entidade empregadora não pode esperar que o trabalhador esteja disponível 24 horas por dia, 7 dias na semana.

No entanto, **o Empregador tem a possibilidade, sendo o teletrabalho realizado no domicílio, de visitar a residência do trabalhador, entre as 9h00 e as 19h00. Isto desde que apenas o faça para controlar a atividade laboral e os instrumentos de trabalho, de acordo com o artigo 170.º do Código do Trabalho.**

WE EMPOWER YOU™

7. PODE O EMPREGADOR DEIXAR DE PAGAR O SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO AO TRABALHADOR QUE PASSA A ESTAR EM REGIME DE TELETRABALHO?

Existem duas ideias em confronto:

Deve ter-se em atenção que no teletrabalho vigora o princípio da igualdade de tratamento, nos termos do artigo 169.º do Código do Trabalho, ou seja, se até à data recebia, tendo sido acordado subsídio de refeição para o trabalhador com contrato individual de trabalho ou emergente de IRCT, também agora deve continuar a receber.

Por outro lado:

Se atendermos à natureza do subsídio de refeição e concluirmos que este tem a finalidade de compensar o trabalhador **por uma despesa que não faria se não estivesse a trabalhar fora de casa** (mas sim nas instalações da empresa), pode concluir-se que, estando o trabalhador a prestar atividade em regime de teletrabalho, em casa, carece de legitimação a atribuição do subsídio de refeição.

A atribuição do subsídio de refeição não se justifica visto que uma das condições que está no âmago deste subsídio é o facto da refeição ser tomada fora da residência habitual do trabalhador e, por isso, não tendo havido deslocação também não houve lugar ao custo – **QUESTÃO DO PRESENTISMO LABORAL**

Na nossa opinião, posição que se encontra sustentada por relevante doutrina e jurisprudência laboral portuguesa, **tecnicamente** nesta situação **não se justificará a atribuição do subsídio de refeição**, até porque uma das condições que precisamente justifica a sua atribuição é o facto de a refeição ser tomada fora da residência habitual, o mesmo se aplica ao subsídio para deslocações.

8. NÃO SENDO POSSÍVEL O TELETRABALHO, PODE O TRABALHADOR ASSINTOMÁTICO, COM RECEIO E SENTINDO-SE DESPROTEGIDO, RECUSAR-SE A TRABALHAR?

ANTAS
DA CUNHA
E CIJA

O Código do Trabalho não prevê recusa fundamentada de prestação do trabalho em casos de pandemia ou situações análogas.

Os trabalhadores têm o dever de trabalhar, podendo apenas recusar-se em casos excepcionais que tornem inexigível a prestação do trabalho.

Se o trabalhador se recusar, sem mais, poderá ser alvo de um procedimento disciplinar por abandono do trabalho porque o mero receio ou risco abstrato de infeção não autoriza, nem justifica a não prestação do trabalho.

OPÇÕES A CONSIDERAR:

Por outro lado, o trabalhador pode solicitar dispensa da prestação do trabalho ao empregador, havendo, todavia, perda de retribuição. Ao invés, pode o empregador, numa lógica de bom senso, querendo proteger os trabalhadores, dispensando-os por sua liberalidade e sem perda de retribuição.

WE EMPOWER YOU[™]

9. SENDO POSSÍVEL O TELETRABALHO, QUEM PAGA A RETRIBUIÇÃO AO TRABALHADOR EM ISOLAMENTO PROFILÁTICO (QUARENTENA), DETERMINADO PELA AUTORIDADE DE SAÚDE COMPETENTE?

O trabalhador assintomático e com capacidade para laborar não perde o direito à retribuição integralmente paga pelo empregador, **caso possa trabalhar em regime de teletrabalho.**

10. E SE NÃO FOR POSSÍVEL O TELETRABALHO, QUEM PAGA AO TRABALHADOR?

Pelo Despacho n.º 2875-A/2020 e, agora, pelo Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, os trabalhadores (por conta de outrem ou independentes, do setor público ou do privado) temporariamente impedidos de exercer a sua atividade profissional por perigo de contágio pelo **COVID-19 têm direito a um subsídio de doença pago pela Segurança Social, num montante diário equivalente a 100% da remuneração de referência durante um período inicial de 14 dias; a partir do 15.º dia, e dependendo da duração da ausência, o subsídio de doença a ser pago corresponderá a um valor entre 55% e 75% da remuneração de referência.**

De acordo com o Guia Prático da Segurança Social a remuneração de referência é calculada do seguinte modo: somam-se todas as remunerações declaradas à Segurança Social nos primeiros seis meses dos últimos oito meses anteriores ao mês em que o trabalhador teve de deixar de trabalhar, dividindo esse valor por 180.

A atribuição deste subsídio não está sujeita a período de espera. – Cfr. Artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março.

11. NECESSIDADE DE ACORDO ESCRITO?

ANTAS
DA CUNHA
ECIJA

No contexto da pandemia do coronavírus, tanto o empregador como o trabalhador podem optar pelo teletrabalho, **sem que seja necessário haver acordo**, conforme refere o art. 29.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março.

Contudo, o regime do teletrabalho, independentemente da sua modalidade, assenta sempre num acordo escrito – contrato – entre ambas as partes.

A decisão unilateral, por parte da empresa, de passar um colaborador para o regime de teletrabalho, está em **circunstâncias normais**, totalmente proibida pela lei.

Existem exceções legais que permitem ao empregado passar ao regime de teletrabalho sem que a empresa se possa opor. Uma delas diz respeito a vítimas de violência doméstica, que podem passar a teletrabalhadores caso tenham apresentado uma queixa-crime às autoridades e tenham saído do domicílio que habitavam antes da ocorrência criminal. O outro caso é “uma relativa novidade legislativa”, relacionada com a **parentalidade**, **pois todos os trabalhadores com filhos de idade até três anos podem pedir ao empregador para passar a prestar trabalho em regime de teletrabalho, sem que o empregador se possa opor.**

Fica, no entanto, a salvaguarda de que o pedido para trabalhar em casa apenas pode ser recusado pela empresa se for manifestamente incompatível com a atividade desempenhada ou, pura e simplesmente, não dispor de meios para o efeito.

WE EMPOWER YOU™

11. NECESSIDADE DE ACORDO ESCRITO?

Existe o chamado “teletrabalho interno”, quando um trabalhador acorda com a sua empresa **passar** a regime de teletrabalho, geralmente por via de **ADENDA**, e contrapõe-se à figura do “teletrabalho externo”, no qual um trabalhador **é contratado especificamente para trabalhar neste regime**.

Existem, no entanto, algumas especificidades legais para o teletrabalho interno. Por exemplo, a duração inicial do acordo de teletrabalho celebrado com o trabalhador não pode exceder **três anos** (art. 167.º do Código do Trabalho). Parece-nos que a preocupação do legislador é a de evitar a ostracização do trabalhador, o seu isolamento, ou que possa eventualmente ser prejudicado em termos de progressão na carreira. Assim, passados os três anos o trabalhador deve voltar à empresa.

O artigo 166.º do Código do Trabalho prevê que um contrato para prestação subordinada de teletrabalho contenha os seguintes elementos:

1. **Identificação das partes;**
2. **Assinaturas e domicílio ou sede das partes;**
3. **Identificação da atividade a ser prestada pelo trabalhador, com menção expressa ao regime de teletrabalho e correspondente retribuição;**
4. **Indicação do período normal de trabalho; *Controlo: Sign in/Sign off***
5. **Indicação da atividade a exercer após o termo da prestação em teletrabalho no caso do período previsto para este efeito ser inferior àquele que resulte do contrato de trabalho;**
6. **Identificação da propriedade dos instrumentos de trabalho;**
7. **Identificação do responsável pela instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização;**
8. **Indicação o estabelecimento ou departamento da empresa a que o trabalhador fica afeto;**
9. **Identificação de um interlocutor da empresa a quem o trabalhador deve reportar.**

ANTAS
DA CUNHA
ECIJA

OBRIGADO PELA VOSSA ATENÇÃO !

ESTAMOS EM CASA, MAS ESTAMOS AQUI !

#ADCEATHOME

WE EMPOWER YOU™

Portugal | Espanha | EUA | Chile | Panamá | Costa Rica | Honduras | Nicarágua | República Dominicana | Guatemala | El Salvador | Porto Rico | México | Equador

WE EMPOWER YOU ^{AE}