

WEBINAR LABORAL

ANTAS
DA CUNHA
ÉCIJA

- **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

ANTAS
DA CUNHA
ECIJA

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.**

WE EMPOWER YOU[®]

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

ANTAS
DA CUNHA
ECIJA

As Empresas vêm 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?

ANTAS
DA CUNHA
ECIJA

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 infecção 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.

WE EMPOWER YOU®

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

ANTAS
DA CUNHA
ECIJA

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, consequentemente, mais produtivos e eficientes. Promovendo mais qualidade de vida e satisfação, estas políticas permitem que os trabalhadores partilhem o ADN da empresa e, consequentemente, contribuem para o seu sucesso (com reflexo nos lucros).

WE EMPOWER YOUTM

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

ANTAS
DA CUNHA
ECIJA

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.**

WE EMPOWER YOU[®]

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

ANTAS
DA CUNHA
ECIJA

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 jurisprudencia 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 subsidio para deslocações.

WE EMPOWER YOU[®]

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

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 infecção 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.

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?

ANTAS
DA CUNHA
ECIJA

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.**

WE EMPOWER YOUTM

ANTAS
DA CUNHA
ĒCIJA

OBRIGADO PELA VOSSA ATENÇÃO !

ESTAMOS EM CASA, MAS ESTAMOS AQUI !

#ADCEATHOME

WE EMPOWER YOU[®]

WE EMPOWER YOU[®]