



Novíssimas regras do teletrabalho, um futuro que é presente

Um legado da pandemia

Teletrabalho e Covid19 – Quais são as regras atualmente em vigor?

O teletrabalho é sem dúvida uma das mudanças trazidas pela pandemia e certamente será um legado perene de toda esta situação.

As pessoas e as empresas perceberam que é possível trabalhar de forma diferente com uma poupança de custos de transportes, tempo e do balanço entre vida pessoal e trabalho.

Portugal foi um dos primeiros países a regulamentar o teletrabalho, mas como acontece em muitos casos, a legislação muito avançada, teve numa fase inicial poucos reflexos na prática. Em rigor, antes da pandemia, esta forma de trabalho

tinha pouca expressão na maioria das empresas, embora, a possibilidade de teletrabalho, pelo menos durante alguns dias da semana, constituísse um dos maiores ensejos dos trabalhadores.

Nesta pandemia do Covid.19, depois de **uma primeira fase** em que o regime foi obrigatório, existiu **uma segunda fase** em que se aligeirou o regime e o mesmo deixou de ser obrigatório para a generalidade dos casos. Com o aumento do número de casos de infetados, foi recentemente publicado um novo regime para o teletrabalho, que entrou em vigor a 15 de Setembro, excecional e transitório.

As medidas mais gravosas apenas são obrigatórias nas áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto e que se aplicará, salvo disposição em contrário, até 31 de Março de 2021, data em que à partida se voltarão a aplicar as regras gerais, caso não seja criado um novo regime a título permanente para esta matéria.

Uma coisa é certa, muitas empresas a nível internacional já adoptaram o teletrabalho como regra e os gigantes nacionais como a Siemens, Jerónimo Martins e Altice aumentaram o número de trabalhadores em teletrabalho. Trata-se de uma realidade que tem que ser estudada e certamente o respectivo regime tem que ser revisto.

Em face da utilidade do tema, criámos um conjunto de perguntas e respostas básicas sobre o novo regime e sobre o teletrabalho em geral.

1. Este novo regime é definitivo ou é excecional e transitório?

O novo regime de reorganização do trabalho com vista a minimização dos riscos por infeção do SARS COVID 2 é excecional e transitório e está prevista a sua aplicação até 31 de Março de 2021.

2. Quais são as regras relativamente a prestação do trabalho no espaço físico da empresa?

- i. Nas empresas com mais de 50 trabalhadores, o empregador deve promover o desfasamento de horários, de modo a cumprir o distanciamento social.
- ii. Rotatividade entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no local habitual (diária ou semanal);
- iii. Horários diferenciados de entrada e saída, bem como de pausas e refeições;

Nota: estas 3 medidas são de adoção obrigatória nas áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto, exceto se se mostrarem impraticáveis.

- iv. Os trabalhadores com atendimento ao público, se compatível com a função, têm de usar obrigatoriamente máscara ou viseira;
- v. Constituição de equipas de trabalho estáveis, para que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre os que são da mesma equipa ou departamento;
- vi. Alternância das pausas para descanso, incluindo refeições, entre equipas ou departamentos;
- vii. Utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico não seja possível devido à natureza da atividade.

3. Este regime é aplicável ao trabalho temporário e à prestação de serviços?

Este regime é aplicável também a estas situações, sendo que a entidade que beneficia desses serviços deve em termos de organização do trabalho promover o desfasamento de horários e alteração de horário de trabalho previstas no novo diploma.

4. Quem pode ficar em teletrabalho sem necessitar de acordo do empregador?

- Trabalhadores imunodeprimidos, doentes cardiovasculares, portadores de doença respiratória crónica, doentes oncológicos e portadores de insuficiência renal (doentes de risco), mediante apresentação de certificado médico que o comprove;
- Trabalhadores com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 por cento.

- Nos casos de incumprimento, pelo empregador, das orientações da Direção Geral da Saúde e da Autoridade para as Condições de Trabalho, nomeadamente:
 - ✓ distanciamento entre trabalhadores, que, em espaço fechado deve ser, no mínimo, de dois metros;
 - ✓ pela necessidade de higienização e desinfeção dos espaços e superfícies:
 - ✓ pela preferência por reuniões não presenciais;
 - ✓ pelo reforço da ventilação dos espaços, sobretudo da ventilação natural;

5. Quais são as condições do teletrabalho que vigoram?

A prestação do teletrabalho implica um acordo (escrito) entre o trabalhador e empregador. Se o trabalhador já se encontrar ao serviço do empregador, o teletrabalho só pode ser estabelecido pelo período máximo de 3 anos. Terminando os 3 anos ou outro período estabelecido, o trabalhador retorna a prestação de trabalho nos termos normais. De qualquer maneira é possível estabelecer o teletrabalho *ab initio* e sem limites temporais.

Neste acordo devem constar as seguintes informações: identificação das partes, domicílio/sede das partes, indicação da atividade a ser prestada pelo trabalhador, com indicação expressa do teletrabalho e remuneração, período normal de trabalho, se o teletrabalho terminar em prazo inferior ao previsto indicar a atividade a exercer, identificação da propriedade dos instrumentos, identificação do responsável pela instalação dos instrumentos de trabalho e pelo pagamento das despesas inerentes, indicação do estabelecimento ou departamento da empresa a que o trabalhador fica afeto, identificação de um interlocutor da empresa a quem o trabalhador deve reportar.

Os tempos de repouso e descanso devem ser respeitados, mas o empregador pode controlar o trabalho do empregador, por exemplo por visitas a casa entre as 09h e as 19h (ou através de controlo tecnológico de entrada e saída).

6. Tenho de suportar os custos relativos à prestação do trabalho em casa?

A empresa não é obrigada a fornecer os instrumentos de trabalho – está na dependência das partes. Se nada for expresso no acordo, presume-se que os instrumentos que, pelo menos quanto a tecnologias de informação e comunicação dizem respeito, **são fornecidos pelo empregador.**

7. Que direitos mantenho em regime de teletrabalho?

Todos. O trabalhador em teletrabalho mantém o direito a formação, promoções e progressão na carreira, limites do período normal de trabalho e reparação de danos por acidente de trabalho ou doença profissional.

O **subsídio de alimentação** continua a ser um dever a cargo do empregador, uma vez que o trabalhador continua a prestar o trabalho. No entanto, é sempre necessário verificar o que consta do contrato de trabalho ou instrumento de regulação coletiva, pois destes pode constar que o subsídio só é pago se o trabalhador se deslocar à empresa.

O **subsídio de transporte**, atendendo à sua natureza, pode não ser pago, uma vez que o trabalhador deixa de deslocar-se ao espaço físico da empresa.

8. Voltei ao espaço físico da empresa, mas não me sinto segura quanto às normas de segurança e higiene adotadas. O que posso fazer?

O espaço físico da empresa e organização do trabalho devem cumprir as normas de segurança definidas pela DGS e pela ACT. O não cumprimento destas regras pode ser alertado por qualquer trabalhador, mediante denúncia ou comunicação para as entidades

competentes. Verificando-se uma situação em que não é possível o cumprimento das normas de segurança, **o teletrabalho passa a ser uma decisão unilateral, enquadrando-se nas exceções elencadas.**

9. Quanto às vantagens e desvantagens do teletrabalho

O teletrabalho trás a necessidade de ponderar realidades distintas como o interesse laboral do empregador e do trabalhador e o enquadramento legal atual. Associado a ele existem vantagens e desvantagens, pelo que elencamos de seguida algumas.

Vantagens:

- Redução dos custos das instalações e da respectiva operacionalidade
- Maior produtividade;
- Maior equilíbrio entre a vida familiar e laborar;
- Redução do tempo gasto em transportes e tráfico;
- Mais motivação dos trabalhadores;
- Possibilidade de maior criatividade;

Desvantagens:

- Maior isolamento e dificuldade em trabalhar equipa, o que pode suscitar problemas de saúde mental;
- Dificuldade em separar o trabalho da vida familiar
- Dificuldades acrescidas para quem tem habitações precárias e filhos mais pequenos;
- Maior dificuldade de controlo por parte do empregador;
- Maior dificuldade de comunicação, de coordenação e de criação de espírito de equipa.

Teletrabalho e dados pessoais

No contexto do teletrabalho podem surgir conflitos quanto à forma e controlo da prestação do trabalho pelo empregador e a proteção dos seus dados pessoais.

Com o teletrabalho aumentou o cibercrime e o ataque de piratas informáticos às plataformas e software das empresas. Uma forma de mitigar este flagelo é a instalação pelos trabalhadores de aplicações que garantam a segurança daqueles.

1. Sou trabalhador por conta de outrem e estou em regime de teletrabalho. O meu chefe/superior pode controlar o meu trabalho?

Depende. O empregador pode estabelecer determinadas metas, objetivos e prazos, de modo a ter um controlo efetivo do trabalho prestado pelo trabalhador. No entanto, não são admissíveis, a adoção de soluções tecnológicas para controlo à distância do desempenho do trabalhador, em particular aplicações para controlar o tempo de trabalho, rastrear os sites e conteúdos visitados, que controlam os documentos trabalhados, de onde se possa fazer a captação do ambiente de trabalho, etc..

2. Sou obrigado a instalar aplicações de controlo de entrada e saída?

Sim, é possível ao empregador estabelecer um regime de controlo de entrada e saída ou de “picar o ponto” e de pausas. Este não é incompatível com o direito à privacidade do trabalhador, na medida em que não ultrapasse aquele controlo.

Em síntese

Apesar de ocupar um lugar de cada vez maior destaque, a questão em torno do teletrabalho ainda não é líquida e exige ponderação no sentido de chegar a um equilíbrio entre as vantagens e desvantagens do mesmo. Do mesmo passo esta nova realidade necessita certamente de maior regulamentação legal, o que necessariamente deverá ser precedido da necessária reflexão.

Deixamos o debate em aberto e convidamos o leitor a deixar-nos a sua opinião. Gosta do teletrabalho? Preferia estar sempre em teletrabalho? Do seu ponto de vista quais as vantagens e desvantagens?

As autoras

Um artigo da SGP team, da advogada Sandra Gomes Pinto e da jurista Carla Antunes. Se tiver dúvidas sobre este ou outros temas laborais podemos ajudá-lo.

www.sandragomespinto.com

sgp@sandragomespinto.com



Sandra Gomes Pinto, advogada com mais de 25 anos de experiência com uma atividade intensa de apoio a empresas em indústrias tão distintas como o imobiliário, a construção a energia e saúde. Na sua atividade destaca-se o contencioso, arbitragem em especial o contencioso laboral e apoio a empresas e investidores alemães. Assessorou alguns projetos de referência como o alargamento da ponte 25 de abril e a modernização da escola alemã de Lisboa e alguns casos mediáticos na área do direito do trabalho.

Tem publicados diversos artigos no âmbito das suas áreas de prática e é frequentemente convidada para palestrar na Alemanha, Brasil, Inglaterra sobre investimento em Portugal e contencioso e arbitragem. É palestrante convidada em Heidelberg, uma das universidades de direito com maior prestígio mundial e que integra o círculo exigente das universidades de excelência da Alemanha. Foi sócia da sociedade LSC durante 16 anos a atualmente dirige o seu próprio projeto, o escritório SGP- Sandra Gomes Pinto e Associados, um escritório multidisciplinar, com foco nas citadas áreas do imobiliário, construção, energia e saúde, sendo de destacar aqui o contencioso e arbitragem, em particular o contencioso laboral. Este escritório funciona também como german desk.



Carla Antunes é jurista formada pela FDL e com o mestrado na Universidade Nova na área do Direito Internacional e Europeu, apesar da sua juventude já desenvolveu um trabalho significativo de apoio na área do contencioso e do direito de trabalho na SGP. Tem também track record em atividades de voluntariado. É uma europeísta convicta, defensora dos valores humanistas da europa e apaixonada pelos meios alternativos de resolução de litígios.