

O teletrabalho no novo Estado de Emergência

11/11/2010

Este texto integra o dossiê COVID-19, produzido pela DataLABOR, no qual se promove uma análise integrada acerca do impacto desta pandemia no mercado de trabalho e da legislação mais relevante aprovada neste contexto nas áreas do trabalho e da proteção social. Neste caso, analisa-se a legislação que entrou em vigor relativa à obrigatoriedade de prestação de trabalho em regime de teletrabalho nas empresas com estabelecimento nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique.

Decreto-Lei n.º 94-A/2020

No passado dia 3 de novembro, foi publicado o Decreto-Lei n.º 94-A/2020, que altera as medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19.

No seu art. 5.º, este diploma legislativo procede à alteração do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro (que estabelece um regime excepcional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infeção da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais), aditando-lhe o art. 5.º-A, relativo à prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

O regime jurídico aí previsto aplica-se às empresas com estabelecimento nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, definidas pelo Governo mediante resolução do Conselho de Ministros, independentemente do número de trabalhadores, bem como aos trabalhadores que aí residam ou trabalhem.

Nesse sentido, consagra-se a obrigatoriedade de adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer.

Para o efeito, dispensa-se o acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

A legislação em apreço, prevê também que o empregador disponibilize os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários à prestação de trabalho em regime de teletrabalho, sendo que quando tal disponibilização não seja possível e o trabalhador assim o consinta, o teletrabalho pode ser realizado através dos meios que o trabalhador detenha, competindo ao empregador a devida programação e adaptação às necessidades inerentes à prestação do teletrabalho.

Cumprir referir que a lei explicitou que o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, sem qualquer possibilidade de redução de retribuição, nos termos previstos no Código do Trabalho ou em Instrumento de regulamentação coletiva aplicável. Sem prejuízo das demais situações em que essa obrigatoriedade se verifica, em virtude de um conjunto de dúvidas que foram levantadas aquando da primeira generalização do teletrabalho em contexto de pandemia, em março de 2020, o Decreto-Lei em causa refere, de forma expressa, os limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, a segurança e saúde no trabalho e a reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional, mantendo ainda o direito a receber o subsídio de refeição que já lhe fosse devido.

A lei prevê, no entanto, que excepcionalmente, quando o empregador entender que não estão reunidas as condições para a adoção do regime de teletrabalho, deve comunicar, fundamentadamente e por escrito, ao trabalhador a sua decisão. Nessa comunicação, o empregador tem de demonstrar que as funções em causa não são compatíveis com o regime de teletrabalho ou que se verifica a falta de condições técnicas adequadas para a sua implementação.

Nessas situações, isto é, quando o empregador recusar a prestação de teletrabalho em regime de teletrabalho, o trabalhador pode, nos três dias úteis posteriores a essa recusa, solicitar à Autoridade

para as Condições do Trabalho a verificação dos requisitos previstos para a prestação de serviço em regime de teletrabalho, bem como dos factos invocados pelo empregador. Após esse pedido de intervenção, a Autoridade para as Condições do Trabalho aprecia a questão e decide no prazo de cinco dias úteis, tendo em conta, nomeadamente, a atividade para que o trabalhador foi contratado e o exercício anterior da atividade em regime de teletrabalho ou através de outros meios de prestação de trabalho à distância.

Por outro lado, quando o trabalhador não tiver condições para prestar serviço em regime de teletrabalho, nomeadamente condições técnicas ou habitacionais adequadas, deve informar o empregador, por escrito, dos motivos do seu impedimento.

Finalmente, cumpre referir que este regime de teletrabalho não é aplicável a profissionais de saúde, das forças e serviços de segurança e de socorro, incluindo os bombeiros voluntários, e das forças armadas, a trabalhadores dos serviços públicos essenciais e de instituições ou equipamentos sociais de apoio aos idosos como lares, centros de dia e outros similares, de gestão e manutenção de infraestruturas essenciais. De igual modo, também não é aplicável aos trabalhadores dos estabelecimentos de educação pré-escolar das instituições do setor social e solidário que integram a rede nacional da educação pré-escolar, e às ofertas educativas e formativas, letivas e não letivas, dos ensinos básico e secundário, ministradas em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo de nível não superior, incluindo escolas profissionais privadas.

Legislação relevante: Art. 5.º do Decreto-Lei n.º 94-A/2020, que procede à alteração do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, aditando-lhe o art. 5.º-A.