CAVALEIRO & ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS R.L.

TELETRABALHO E DIREITOS DOS TRABALHADORES[1]

Fruto da pandemia provocada pela Covid-19 e em ordem a mitigar a sua propagação, uma das medidas que tem vindo a ser adotada pelas estruturais Governamentais é a obrigatoriedade da adopção do regime de teletrabalho, não carecendo a mesma do acordo entre o empregador e o trabalhador.

Apesar de obrigatória, a implementação do regime de teletrabalho está sujeita a duas condições:

1. Que a actividade desempenhada pelo trabalhador seja compatível com o regime de teletrabalho, isto é, que seja susceptível de ser realizada através do recurso às tecnologias de informação e comunicação e a meios de comunicação à distância;
2. Que o trabalhador disponha de condições para exercer a sua actividade, ou seja que possua nomeadamente condições físicas e habitacionais para trabalhar a partir do seu domicílio.

De forma a assegurar a tutela dos trabalhadores, e apesar de tal já resultar do Código do Trabalho, a legislação em vigor nesta matéria assegura que os trabalhadores em regime de teletrabalho têm os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que concerne à retribuição, aos limites ao período normal de trabalho, à segurança e saúde no trabalho e à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho e/ou de doença profissional. De notar que a legislação vigente (ao contrário do previsto aquando do primeiro confinamento) prevê agora expressamente que os trabalhadores mantêm direito a receber o subsídio de refeição que já lhes fosse devido.

No que diz respeito ao período normal de trabalho e horário de trabalho, deverão manter-se em conformidade com o que estava definido aquando da realização de trabalho presencial.

Em matéria de segurança e saúde no trabalho e sobretudo de seguro de acidentes de trabalho, em ordem a assegurar que um eventual acidente seja coberto pela respectiva seguradora, importará que o recurso ao teletrabalho seja devidamente documentado e comunicado a estas entidades pelos empregadores, nomeadamente identificando os trabalhadores que passaram a exercer a sua actividade neste regime, bem como o seu período normal de trabalho, e as respectivas moradas onde vai ser prestado o trabalho.

Uma questão de grande relevo neste âmbito prende-se com o facto de ser o empregador que tem o dever de disponibilizar aos trabalhadores os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários à prestação de teletrabalho. Assim, deverá ser a entidade empregadora a fornecer ao trabalhador os meios informáticos (ex. hardware, software) e os meios de comunicação (router, internet, etc) que se mostrem necessários à prestação de actividade em teletrabalho. Caso tal disponibilização não seja possível e o trabalhador assim o consinta, o teletrabalho poderá ser realizado através dos meios que o trabalhador detenha, competindo, de todo o modo, ao empregador a devida programação e adaptações necessárias.

Por sua vez, com excepção dos casos em que um acordo individual ou um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho estipule o contrário, o empregador deverá assegurar o pagamento das despesas inerentes à instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação, nestas se incluindo sem dúvida as respeitantes a internet e telefone inerentes a este regime (sendo actualmente controversa para este efeito a admissibilidade das despesas referentes a electricidade).

Importa por fim dar nota de que caso o trabalhador não disponha das condições para prestar a sua actividade em teletrabalho, poderá realizar a mesma presencialmente, devendo o empregador assegurar o desfasamento dos horários de trabalho e bem assim a adopção de medidas que garantam o distanciamento físico entre os trabalhadores e a sua protecção através das regras vigentes em matérias de distanciamento social bem como mediante a disponibilização de EPIs adequados (ex: máscaras, viseiras, gel desinfetante, etc).

[1] Artigo elaborado em consonância com o disposto no Decreto n.º 3-A/2021, de 14 de janeiro, cujas medidas ainda se encontram actualmente em vigor.



Pedro Seixas Silva
Advogado



Vitor Furtado Sousa
Advogado



Sofia Garriapa
Advogada-estagiária

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.