

As novas alterações do teletrabalho

Fausto Leite

O [regime do teletrabalho](#) foi, mais uma vez, alterado pela resolução do Conselho de Ministros n.º 92-A/2020 e pelo Decreto-Lei n.º 94-A/2020, de 2 e 3 de Novembro, respectivamente, que aprovaram novas medidas excepcionais e temporárias no âmbito da [pandemia da doença covid-19](#).

Este regime é obrigatório nos 121 concelhos de maior risco, desde que a actividade em causa o permita e os trabalhadores, subordinados ou independentes, disponham de condições técnicas e habitacionais para a exercer, com excepção dos trabalhadores de serviços essenciais.

De resto, mantém-se a obrigatoriedade da adopção do teletrabalho para os trabalhadores imunodeprimidos, doentes crónicos, deficientes com incapacidade igual ou superior a 60%, com filho ou dependente menor de 12 anos, bem como os que laboram em espaços ou estejam integrados em organizações que não permitam o cumprimento das regras sanitárias.

Em caso de recusa do teletrabalho, o empregador terá de a fundamentar por escrito, demonstrando que as funções em causa são incompatíveis com o teletrabalho ou inexistem condições técnicas adequadas mínimas para a sua aplicação. Neste caso, o trabalhador pode, nos três dias úteis seguintes à comunicação do empregador, solicitar a intervenção da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) para a verificação dos requisitos e das razões alegadas, a qual deverá tomar uma decisão no prazo de cinco dias úteis. Para garantir a sua célere execução, deve ser reforçada a capacidade inspectiva da ACT, sem prejuízo do recurso ao Tribunal.

Na situação de teletrabalho, o trabalhador mantém os mesmos direitos dos demais trabalhadores, sem qualquer discriminação, designadamente, a retribuição e o subsídio de refeição, os limites do período normal de trabalho, a segurança e saúde no trabalho, o seguro de acidentes de trabalho ou doença profissional e a formação profissional, em particular, para utilizar as tecnologias inerentes ao teletrabalho.

O [subsídio de refeição](#) não pode ser inferior ao estipulado no contrato individual ou colectivo de trabalho aplicável, mesmo que o empregador proporcione aos trabalhadores presenciais refeições gratuitas.

Por sua vez, [o empregador tem o dever de respeitar a privacidade](#) e o descanso diário e semanal do trabalhador, só podendo contactá-lo entre as 9 e as 19 horas. Cabe-lhe ainda assegurar os necessários equipamentos de trabalho e comunicação, bem como o pagamento das respectivas despesas de instalação e comunicação. De contrário, o trabalhador poderá fornecer os meios necessários, sem prejuízo do pagamento das despesas respeitantes à sua instalação e programação.

Ao contrário de Espanha, em que é obrigatória a prévia enumeração dos custos e a quantificação da respectiva compensação (artigo 7.º, alínea b) do Real Decreto-Lei n.º 28/2020, de 22 de Setembro), em Portugal, o empregador tem o dever de pagar todas as despesas inerentes ao teletrabalho, desde que comprovadas, como

preceitua o artigo 168.º, n.º 2, do Código do Trabalho. Parafraseando o brocardo latino, “onde a lei não distingue, não devemos distinguir”.

Os [trabalhadores também poderão recusar o teletrabalho, desde que o façam por escrito](#), de forma fundamentada, por exemplo, por falta de condições físicas ou familiares no seu domicílio. Em alternativa, poderão ser adoptadas escalas de rotatividade diárias ou semanais entre trabalhadores em regime de teletrabalho e de trabalho presencial, com horários diferentes de entrada e saída e alternância de pausas e refeições.

O novo regime de teletrabalho reforça, justamente, os direitos e garantias dos trabalhadores, particularmente, a sua saúde e a vida pessoal e familiar, sem prejuízo da produtividade.