



TELETRABALHO - E DEPOIS DO ADEUS (À PANDEMIA)?

A palavra “teletrabalho” será, decerto, uma das palavras mais utilizadas e procuradas no Google desde a constatação da existência da epidemia e desde o momento em que milhões de trabalhadores foram obrigados a trabalhar a partir de casa.

A palavra “teletrabalho” será, decerto, uma das palavras mais utilizadas e procuradas no Google desde a constatação da existência da epidemia e desde o momento em que milhões de trabalhadores foram obrigados a trabalhar a partir de casa.

Mas a prestação de trabalho em regime de teletrabalho não é uma novidade. Esta possibilidade esteve sempre ao dispor das empresas e dos trabalhadores, pese embora a sua reduzida aplicação em Portugal.

Os principais fatores que levavam a que esta modalidade de trabalho tivesse uma adoção muito residual em Portugal passavam pela falta de investimento em IT, por uma visão de negócio pouco flexível e um certo preconceito relativamente à produtividade dos trabalhadores fora do ambiente de escritório.

Legalmente obrigadas a adotar o regime de teletrabalho, as empresas rapidamente se adaptaram e implementaram as necessárias medidas para permitir que os seus trabalhadores trabalhassem a partir de casa.

Legalmente obrigadas a adotar o regime de teletrabalho, as empresas rapidamente se adaptaram e implementaram as necessárias medidas para permitir que os seus trabalhadores trabalhassem a partir de casa.

O futuro do regime jurídico do teletrabalho está em discussão, mas não se prevê um consenso partilhado nos próximos tempos. E tendo já cessado o estado de emergência em Portugal, são muitas as questões suscitadas sobre a obrigatoriedade da manutenção do teletrabalho e as regras aplicáveis nos próximos meses.

Vamos então aos esclarecimentos, prestados a todos a quem interessar.

O que está em vigor

Até ao dia **13 de junho de 2021** o teletrabalho é obrigatório em todos os municípios do território continental.

Esta obrigatoriedade resulta da recente Resolução do Conselho de Ministros que declarou a situação de calamidade em todo o território nacional continental até aquela data.

A — Regras que devem ser observadas durante este período:

1. Teletrabalho obrigatório sempre que as funções o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer.
2. Dispensado acordo escrito entre empregador e trabalhador.
3. Se as funções não forem compatíveis com o teletrabalho, o empregador deve informar o trabalhador de forma fundamentada e por escrito.
4. O trabalhador pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar a intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho que decide no prazo de cinco dias úteis.
5. O empregador deve disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários. 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.

E depois do dia 13 de junho de 2021?

Se nada mais for aprovado pelo Governo, o teletrabalho é obrigatório até 31 de dezembro de 2021 **apenas para** as empresas localizadas nas áreas *territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, e nos concelhos considerados pela DGS como sendo de risco elevado, muito elevado e extremo*.

O que significa que será necessária a aprovação e publicação de um diploma que defina tais áreas e concelhos, e os critérios de determinação do risco.

B — Regras que devem ser observadas durante este período:

Esta obrigatoriedade resulta do Decreto-Lei n.º 25-A/2021, de 30 de março, que prorrogou até 31 de dezembro de 2021, a vigência do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro.

1. Teletrabalho obrigatório sempre que as funções o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer.
2. Dispensado acordo escrito entre empregador e trabalhador.
3. Se as funções não forem compatíveis com o teletrabalho, o empregador deve informar o trabalhador de forma fundamentada e por escrito.
4. O trabalhador pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar a intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho que decide no prazo de cinco dias úteis.

5. O empregador deve disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários. 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.
6. Para empresas com estabelecimento e trabalhadores que residam ou trabalhem nos concelhos considerados pela DGS como sendo de risco moderado, o teletrabalho é também obrigatório nas seguintes situações:
 - a) O trabalhador, mediante certificação médica, se encontrar abrangido pelo regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos;
 - b) O trabalhador possua deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%;
 - c) O trabalhador tenha filho ou outro dependente a cargo que seja menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que, de acordo com as orientações da autoridade de saúde, seja considerado doente de risco e que se encontre impossibilitado de assistir às atividades letivas e formativas presenciais em contexto de grupo ou turma.

O ano de 2022: o teletrabalho veio para ficar?

Não é possível prever o que acontecerá no próximo ano, nem as medidas que poderão ter que continuar a ser aprovadas para travar a evolução da pandemia.

Num cenário em que o Governo não aprove mais prorrogações dos diplomas atualmente em vigor, nem estabeleça medidas especiais, o teletrabalho deixará de ser obrigatório e será aplicável o regime previsto no Código do Trabalho.

Num cenário em que o Governo não aprove mais prorrogações dos diplomas atualmente em vigor, nem estabeleça medidas especiais, o teletrabalho deixará de ser obrigatório e será aplicável o regime previsto no Código do Trabalho.

Caso não sejam introduzidas alterações ao Código do Trabalho, é este o regime que poderá ser adotado pelas empresas e trabalhadores:

- Necessidade de celebração de um acordo escrito entre empregador e trabalhador.
- Um trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito.
- Se o trabalhador não for contratado para exercer funções em regime de teletrabalho, mas tal alteração apenas ocorrer no decurso da execução do seu contrato, o teletrabalho não poderá exceder três anos, ou o prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

- O empregador deve assegurar a instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho e o pagamento das inerentes despesas.
- Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada entre as 9 e as 19 horas, com a assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designado ●

Texto redigido de acordo com as normas vigentes em 28 de maio de 2021.