

PARECER

Assunto: Medidas excepcionais face ao surto de doença – alteração do regime excepcional de reorganização do tempo de trabalho (o teletrabalho)

Nota Prévia

Não se compreende que, estando este tema a ser falado há já algum tempo, o pedido de parecer nos surja ao final do dia, domingo, com menos de 24 horas para emissão de parecer.

1. Regime actual – o Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1-10

Com a publicação do Decreto-lei n.º 79-A/2020, de 1-10, o Governo entendeu ser necessário estabelecer regras de reorganização e minimização de riscos no âmbito das relações laborais com vista à prevenção da transmissão da infecção por SARS-CoV-2 e da doença COVID-19.

Aquele decreto-lei teve como pressuposto que também as empresas do sector privado devem aplicar o desfasamento dos horários de entrada e saída dos trabalhadores nos locais de trabalho, de modo a evitar ajuntamentos de pessoas no decurso da realização do trabalho presencial, com vista à diluição de aglomerações ou ajuntamentos de pessoas em horas de ponta concentradas.

Assim, estabeleceu-se que, nas empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores situadas nas parcelas de território definidas pelo Governo, o empregador deve organizar de forma desfasada as horas de entrada e saída dos locais de trabalho. Estatuiu-se que os intervalos do desfasamento têm uma duração de trinta minutos a uma hora.

Previu-se que o empregador deve constituir equipas estáveis de modo a que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa. Instituiu-se, ainda, *a preferência pelo recurso ao regime de teletrabalho, sempre que a natureza da actividade o permita.*

Atribuiu-se ao empregador o poder de, excepcional e transitoriamente, alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de uma hora, salvo se tal alteração causar prejuízo sério ao trabalhador. O empregador não pode, contudo, efectuar mais do que uma alteração por semana; a alteração do horário de trabalho não pode exceder os limites máximos do período normal de trabalho nem a alteração da modalidade de trabalho.

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o trabalhador menor, o trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores com menores de 12 anos a seu cargo, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica não devem ver o seu horário de trabalho alterado, sem necessidade de invocação de prejuízo sério para o efeito.

Este é o regime hoje em vigor, instituído há um mês.

2. O projecto de decreto-lei do Governo em 1-11-2020

I. Com o projecto de decreto-lei que o Governo apresenta agora à Concertação Social (doravante PDL), pretende consagrar-se um regime especial para as empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, definidas pelo Governo em Resolução do Conselho de Ministros a publicar.

II. No entanto, o Governo institui agora uma norma sobre teletrabalho que se aplica “*a todas as empresas, independentemente do número de trabalhadores, bem como aos trabalhadores que residam nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, definidas pelo Governo em Resolução do Conselho de Ministros a publicar*”.

É logo esta norma, sobre o âmbito subjectivo de aplicação do novo regime, que suscita reparo. Em primeiro lugar, o que significa aplicar-se *a todas as empresas, independentemente do número de trabalhadores, bem como* [...]? Se se aplica *a todas as empresas*, quais são as outras que restam? Supomos que o que o Governo quer estatuir realmente é que se aplica a **todas** as empresas **com estabelecimento** nas áreas territoriais, definidas pelo Governo, em que a situação epidemiológica o justifique, independentemente do número de trabalhadores. Não se vê que faça sentido de outro modo.

III. No novo art. 5º-A, agora aditado ao DL 79-A/2020, o PDL torna *obrigatória* a adopção do teletrabalho sempre que as funções em causa permitam adoptá-lo (n.º 1). O ónus da demonstração da impossibilidade de adoptar o teletrabalho para umas dadas funções é do empregador, cuja decisão é, ainda, sindicável, pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) (n.ºs 2, 3 e 4). É uma medida com precedente na 1ª fase da pandemia, em Março-Maio do corrente ano, que se afigura agora exagerada por ser indiscriminada.

O teletrabalho tem virtudes óbvias na contenção do contágio da doença, mas equivale ao confinamento generalizado que o Governo diz querer evitar. O confinamento indiscriminado da população trabalhadora, ainda que circunscrita a certos concelhos, é uma medida cega, que peca por falta de critério. Se em certas actividades é perfeitamente compatível com o exercício da actividade laboral com um mínimo de perturbação, em muitos segmentos da laboração produtiva e, sobretudo, na actividade comercial e de prestação de serviços de proximidade, que requer contacto pessoal presencial com os clientes, equivale à quase paralisação das empresas.

Por outro lado, deixar à demonstração “fundamentada e por escrito”, pelo empregador ao trabalhador, a prova da “possibilidade / impossibilidade” de adopção do teletrabalho nada resolve. Como se prova que é impossível? Com argumentos de razoabilidade, de bom senso? Apresentando as brutais e abruptas quebras de facturação que as empresas do comércio e serviços sofreram com o confinamento indiscriminado de Março-Maio? Como tem a ACT competência para aferir estes “indicadores”?

IV. O PDL prevê, ainda, que o trabalhador invoque “*impedimento*” para recusar o teletrabalho, quando “não disponha de condições para exercer as funções” nesse regime (art. 5º-A, n.º 7). E qual é a solução nesse caso? Fica dispensado de prestar actividade, ou deve prestá-la presencialmente? E, no primeiro caso, mantém todos os direitos laborais dos restantes trabalhadores, incluindo os teletrabalhadores, que se encontrem a trabalhar?

V. Outra questão que suscita preocupação no PDL é a das regras sobre *equipamentos* de trabalho e de comunicação a utilizar pelo teletrabalhador (art. 5º-A, n.ºs 5 e 6).

Impor que o empregador forneça os equipamentos adequados e fazer depender do “consentimento” do trabalhador a utilização de equipamentos próprios deste não é solução. Se nem o empregador nem o trabalhador dispuserem de equipamentos adequados, onera-se o empregador-empresário que queira fazer sobreviver a sua empresa, mantendo a laboração, com a aquisição de novos equipamentos? E o Governo apoia mais este custo?

VI. O PDL vem, agora, apresentar uma solução *legal* para a questão dos direitos dos trabalhadores em teletrabalho. Estes mantêm todos os direitos anteriores a esta situação, e os mesmos direitos dos trabalhadores que exerçam a sua actividade presencialmente, incluindo quanto ao subsídio de refeição (art. 5º-A, n.º 8). Não é justo e não é adequado à situação.

O subsídio de refeição é uma prestação inerente à prestação *efectiva e presencial* de trabalho: destina-se a custear as despesas que o trabalhador suporta com a sua refeição e que não suportaria normalmente se não estivesse *deslocado* para trabalhar. Assim, o subsídio de refeição não é devido quando o trabalhador falta ao trabalho, adoece ou goza férias, por exemplo.

Não se compreende a atribuição de subsídio de refeição – nem o de outras prestações estritamente inerentes à prestação *presencial* de trabalho – em situação de teletrabalho, nem parece aceitável onerar o empregador com um custo extraordinário por uma situação que não provoca. A não ser assim, abre-se a porta a que o empregador tenha de duplicar custos de funcionamento: os que suporta mantendo a empresa a funcionar como habitualmente, mais os que passaria a suportar com o exercício de actividade, nas suas instalações próprias, pelos trabalhadores em teletrabalho. Quem suportará mais este custo?

Este é, salvo melhor, o nosso parecer.

ASM | 1-11-2020