

COVID-19: FAQ'S TELETRABALHO

1. Durante o estado de emergência a empresa é obrigada a implementar o regime de teletrabalho?

Sim. É **obrigatória** a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam.

2. E no caso de trabalhadores cujas funções não permitam o teletrabalho é necessário que a entidade patronal passe algum tipo de declaração?

Esta obrigação não está contemplada na lei, contudo aconselha-se a que a entidade patronal entregue ao trabalhador uma [declaração de deslocação para o trabalho](#), caso este seja interpelado pela polícia.

3. A empresa tem de pagar o subsídio de alimentação às pessoas que estejam a trabalhar no regime de teletrabalho?

Não. O trabalhador em regime de teletrabalho mantém o direito à retribuição que auferia, excetuando o subsídio de alimentação.

4. Existe algum procedimento legal na implementação do teletrabalho que a empresa esteja obrigada a cumprir?

O teletrabalho é uma modalidade de contrato de trabalho, sendo que qualquer alteração à respetiva modalidade **tem de ser comunicada pela entidade empregadora à Segurança Social competente**¹. Assim sendo, **as empresas estão obrigadas a comunicar a alteração da modalidade do contrato de trabalho consubstanciada na prestação de trabalho em regime de teletrabalho até ao dia 10 do mês seguinte ao da sua ocorrência**², no [portal da Segurança Social](#).

¹ Artigo 32º do Código Contributivo

² Artigo 8º da Regulamentação do Código Contributivo

O incumprimento desta disposição consubstancia a prática de uma contraordenação leve, punível com as coimas previstas para este tipo de contraordenações.

Acresce que, a prestação de trabalho em regime de teletrabalho será relevante na eventualidade de ocorrer um acidente de trabalho. Assim, para além do cumprimento da obrigação referida anteriormente, **as entidades empregadoras devem, por forma a protegerem-se de futuras eventualidades, proceder a uma comunicação às respetivas seguradoras de acidentes de trabalho**, elencando os trabalhadores que se encontram a prestar trabalho em regime de teletrabalho, a partir de onde e em que período (ou pelo menos em que período expectável).

5. Se um dos cônjuges está em casa em teletrabalho, o outro posso beneficiar do apoio excecional à família durante o encerramento das escolas?

Não. Em caso de um dos progenitores estar em teletrabalho o outro não pode beneficiar deste apoio excecional.

6. Fora do período do estado de emergência, as empresas podem recusar que um trabalhador preste teletrabalho, mesmo que seja uma função compatível com essa prestação à distância? Em que situações?

Não. Durante a vigência das medidas excecionais de apoio no âmbito da crise Covid 19, o teletrabalho pode ser requerido pelo trabalhador, sem se exigir o acordo com o empregador, desde que compatível com as funções exercidas. Este é um regime excecional, pelo que o empregador não se pode opor se houver condições e meios de ele ser prestado e de daí não resultar prejuízo relevante para a empresa.

Naturalmente que se o empregador mostrar que não tem meios técnicos suficientes para tal, o pedido do trabalhador não poderá ser exequível.

7. Quais as condições necessárias para se verificar o teletrabalho?

A possibilidade do teletrabalho depende da verificação das seguintes condições:

As características funcionais do posto de trabalho permitirem a execução por meios remotos da atividade laboral normal.

O trabalhador estar plenamente apto a realizar o trabalho durante o período normal.



Existir disponibilidade na empresa dos equipamentos informáticos e de comunicação adequados à realização do trabalho por meios remotos.

Existam em casa do trabalhador condições de instalação desses equipamentos e meios de comunicação.

DEPARTAMENTO JURÍDICO