

O Teletrabalho em Isolamento Profilático



Prática especializada

geral@nfs-advogados.com

PORTO

Av. dos
 Combatentes da
 Grande Guerra, 154
 4200-185
 Porto - Portugal

LISBOA

(em parceria)
 Rua de Campolide,
 31, 1º Dto.
 1070-026
 Lisboa - Portugal

SÃO PAULO

(em parceria)
 Rua Tabatinguera,
 140, 17º - Centro
 01020-901 São
 Paulo - SP - Brasil

Em Decreto-Lei publicado em Diário da República no dia 3 de novembro, direcionado especialmente à atenuação do número de casos de Covid-19 e à situação do semi-confinamento dos 121 concelhos de risco, veio impor-se a obrigatoriedade do teletrabalho para quem se encontra em situação de isolamento profilático.

Ora, segundo o artigo 165.º do Código de Trabalho, “*considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.*”. E, segundo o SNS, o isolamento profilático é a medida utilizada em pessoas doentes, para que através do afastamento social não contagem outros cidadãos. As pessoas a quem é imposto ou aconselhado o isolamento têm a obrigação de permanecer na sua habitação, de preferência em divisão própria e sem contacto com o restante agregado familiar, de forma a evitar contágios.

Assim sendo, em caso de isolamento profilático preventivo (atestado por declaração), o trabalhador vai realizar o seu trabalho obrigatoriamente a partir do seu domicílio, contando que a atividade que desempenha é realizável remotamente, que disponha de todos os instrumentos tecnológicos à sua atividade e que o empregador não se oponha. No caso de impossibilidade de prestar teletrabalho, é a entidade patronal que deverá emitir uma declaração que ateste essa situação, remetendo-a à Segurança Social. Nesse caso, é esta entidade que paga integralmente o subsídio de isolamento ao trabalhador, que consubstancia a totalidade do salário líquido.

A questão coloca-se essencialmente quanto aos trabalhadores que vão poder efetivamente estar em regime de teletrabalho. É que, segundo o n.º 1 do artigo 169.º do Código do Trabalho, “*o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere à formação e promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.*” Ademais, segundo o n.º 3 da mesma disposição, indica-se, grosso modo, que o empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo contactos regulares com a empresa e restantes colegas.

Parece-nos, pois, que, em situação de isolamento profilático, se exclua qualquer forma de contacto presencial entre o trabalhador e a empresa, providenciando-se, sim, contactos à distância entre o trabalhador e a entidade patronal. De igual forma, deve o empregador abster-se de controlar a atividade laboral através de visitas ao domicílio do trabalhador, como previsto no n.º 2 do artigo 170.º do Código do Trabalho.



Prática especializada

geral@nfs-advogados.com

PORTO

Av. dos
 Combatentes da
 Grande Guerra, 154
 4200-185
 Porto - Portugal

LISBOA

(em parceria)
 Rua de Campolide,
 31, 1º Dto.
 1070-026
 Lisboa - Portugal

SÃO PAULO

(em parceria)
 Rua Tabatinguera,
 140, 17º - Centro
 01020-901 São
 Paulo - SP - Brasil

Afigura-se-nos, neste caso, de especial importância, a manutenção da saúde do trabalhador, especialmente no que concerne a saúde mental. O isolamento, *per se*, apresenta-se, de forma geral, como uma situação desafiante para o ser humano – já Aristóteles dizia que o Homem é “um animal político”, necessitando do contacto com o outro para se manter saudável. Nesse sentido, a privação de relacionamento social, porque não pode ser evitada, deverá ser o único fator que contribua, eventualmente, para desregrar a saúde psíquica do trabalhador. O trabalho, por outro lado, deverá apresentar-se sempre, e especialmente em caso de isolamento, como um potenciador de bem-estar, até como indica o disposto no n.º1 do artigo 170.º do Código do Trabalho.

A título meramente exemplificativo, é de admitir (e de esperar) que nesta situação se flexibilizem os horários de trabalho, se concedam pausas mais alargadas para descanso, por forma a que o trabalhador consiga gerir a sua situação laboral com a eventual ansiedade que o isolamento lhe provoque.

No entanto, quando o processo de avaliação e declaração do isolamento profilático estiver concluído e se for determinado que o isolamento profilático preventivo se convolará em isolamento profilático "definitivo", as regras a aplicar já não serão as do teletrabalho, mas sim as de subsídio de doença, previstos nos artigos 19.º e 20.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de Março, na versão actual, que equiparam a situação de isolamento profilático à situação de doença.

Dessa maneira, o trabalhador vai receber o subsídio de doença pago pela Segurança Social, pelo que é entendimento maioritário que não poderá continuar a teletrabalhar, mesmo que as suas funções sejam compatíveis com o teletrabalho e que não desenvolva quaisquer sintomas associados à doença provocada pelo novo coronavírus.

Para concluir, e em jeito de crítica, este regime suscita-nos algumas complexidades. De facto, existe obrigatoriedade de teletrabalhar para o trabalhador ao qual seja imposto isolamento profilático, mediante declaração que atesta isso mesmo, desde que, claro está, se verifiquem todos os requisitos para que seja possível o trabalho à distância, nomeadamente a compatibilização com o trabalho remoto, o consentimento da entidade empregadora e os instrumentos tecnológicos adequados à realização da atividade.

Contudo, não conseguimos vislumbrar a razão pela qual o trabalhador deixa de poder teletrabalhar apenas baseado no facto de o seu isolamento ter sido convertido em definitivo. O regime obriga a que, quando tal aconteça, se equipare a situação de doença e, nesse sentido, deixa de ser a entidade patronal a pagar o seu salário e passa a ser a Segurança Social a pagar o subsídio de doença ao trabalhador, no valor do seu salário.



Prática especializada

geral@nfs-advogados.com

Não obstante, não compreendemos que seja essa a solução que deva colher. Se, efetivamente, o trabalhador desenvolver sintomas graves relacionados com o vírus Sars-CoV-2, então parece-nos que este regime será a melhor opção, uma vez que o trabalhador não conseguirá desenvolver a sua função perante o empregador e a sua situação é, de facto, a de doença. Porém, quando o trabalhador esteja apenas assintomático ou com sintomas leves, e tenha visto o seu isolamento profilático provisório convertido em definitivo, não entendemos porque é que, mesmo assim, ele não possa desenvolver a sua atividade laboral à distância, continuando a ser integralmente pago pela entidade patronal. A situação equiparável de doença não é, de todo, a melhor opção quando temos um trabalhador saudável, na medida em que a Segurança Social é chamada a intervir com a compensação através do subsídio, ficando esta entidade (ainda mais) sobrecarregada.

PORTO

Av. dos
 Combatentes da
 Grande Guerra, 154
 4200-185
 Porto - Portugal

LISBOA

(em parceria)
 Rua de Campolide,
 31, 1º Dto.
 1070-026
 Lisboa - Portugal

SÃO PAULO

(em parceria)
 Rua Tabatinguera,
 140, 17º - Centro
 01020-901 São
 Paulo - SP - Brasil

O presente Artigo destina-se a ser distribuído entre Clientes e Colegas e a informação nele contida é prestada de forma geral e abstrata. A informação proporcionada e as opiniões expressas são de carácter geral, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução dos casos concretos. O conteúdo deste Artigo não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte-nos, enviando-nos um e-mail, para geral@nfs-advogados.com.