

## **COVID-19: O teletrabalho e o direito à desconexão**

Na atual situação de crise, o teletrabalho é um instrumento apropriado que permite aos assalariados continuarem a trabalhar a partir de casa.

Se, antes da crise, o uso do teletrabalho era muito limitado, porque alguns aspetos fiscais não permitiam inclusive aos trabalhadores fronteiriços o acesso ao mesmo, foi, entretanto, possível um acordo entre o Luxemburgo, a Bélgica, a França e, finalmente, também a Alemanha, para remediar esse problema durante a crise.

O teletrabalho tornou-se uma ferramenta indispensável para gerir a crise e, em parte, para garantir, pelo menos, que a economia do país não se desmorone.

É, desde logo, muito importante respeitar certas regras, para evitar abusos e garantir a segurança e a saúde de todos os assalariados.

### **1. Reconhecer a importância da Desconexão, sublinhando os aspetos da Saúde e da Segurança no Trabalho**

O direito à desconexão é um aspeto central do teletrabalho. Isso permite assegurar um certo equilíbrio entre o trabalho e a vida privada.

É importante prevenir a ansiedade, a depressão e o burnout, sobretudo em período de confinamento, como aquele em que vivemos atualmente.


### **2. Definir as Horas de Trabalho**

Nem sempre é possível respeitar um horário fixo quando se está a trabalhar em casa.

Assim sendo, impõe-se uma comunicação clara e a definição de regras transparentes no que diz respeito à regulamentação do tempo de trabalho. Os trabalhadores devem saber fazer a distinção entre tempo de conexão e tempo de desconexão.

Recorde-se que:

- ♦ A integralidade do salário e dos termos do contrato dos assalariados são mantidos durante todo este período.
- ♦ Quando se está em modo de teletrabalho, supõe-se igualmente que respeite o tempo de trabalho normal definido no seu contrato de trabalho. Em princípio, 8 horas por dia / 40 horas por semana.
- ♦ Não tem o direito de trabalhar mais de 10 horas por dia e 48 horas por semana.
- ♦ Tem direito a um período de repouso diário de 11 horas, sem interrupção, entre dois dias de trabalho, assim como a um período de 44 horas de repouso semanal, sem interrupção.
- ♦ Se trabalhar fora das horas normais de trabalho, conforme estejam fixadas no seu contrato de trabalho, estará, nesse caso, a prestar serviço por conta do seu patrão. Terá, por isso, direito ao pagamento de horas extraordinárias e/ou direito a uma majoração por trabalho prestado ao domingo, ou num feriado (consoante o caso). O tempo em que está à disposição do seu empregador é considerado tempo de trabalho. >>

- 
- ◆ Não pode ser penalizado porque está incontactável fora do seu horário de trabalho (período de repouso, dias de folga, ou de férias, fim de semana, durante o serão, feriados em que não trabalha, etc.).
  - ◆ Deve ser-lhe garantido o direito a não se conectar aos meios digitais profissionais que permitem, geralmente, um contacto profissional fora do tempo de trabalho.
  - ◆ Devem ser fixadas regras claras no que diz respeito à definição e à consideração do tempo de trabalho em situação de teletrabalho, com o intuito de garantir o equilíbrio entre vida privada e vida profissional.

### 3. Vale Refeição (“chèques-repas”)

Na prática, os vales refeição podem ser utilizados para a compra de um vasto leque de produtos de consumo, que não se limitam exclusivamente a produtos alimentares, ou a serviços de um prestador de restauração. Estes são considerados uma prestação em espécie, como, aliás, todas as outras prestações assim tipificadas. Esta prestação faz parte do pacote salarial do trabalhador e é, portanto, um direito adquirido que não pode estar associado à presença do assalariado na empresa.

Certas empresas dispõem de cantina na sua sede e, por isso, apenas fornecem vales refeição aos seus assalariados que trabalham no exterior. Durante o período de confinamento, como esses trabalhadores continuam a receber os vales refeição, enquanto os seus colegas, que trabalham na sede da empresa, não podem usar a cantina, estes últimos saem lesados nos seus direitos adquiridos. Para evitar a sua discriminação, é desejável que o empregador indemnize as pessoas lesadas.

### 4. Implicações fiscais para os Fronteiriços

Foram estabelecidos acordos com os governos francês, belga e alemão, que permitem aos fronteiriços trabalhar nas suas casas durante a crise, sem que o salário daí resultante seja tributado nos seus países de residência.

Fronteiriços belgas e franceses: desde sábado, 14 de março de 2020, os dias de teletrabalho não são contabilizados no cálculo do limite de 24 dias para a Bélgica e de 29 dias para a França.

Fronteiriços alemães: foi possível um acordo entre o governo luxemburguês e o governo alemão para isentar, do limite de 19 dias, os dias de teletrabalho provocados pelo COVID-19. As modalidades precisas de aplicação desta decisão serão especificadas mais tarde.

### 5. Segurança informática

Considerando os riscos para o empregador em termos de segurança informática, cabe-lhe definir as condições pelas quais autoriza um, ou mais assalariados, a trabalhar em casa. Esses riscos estão, em grande parte, associados aos direitos de acesso, nomeadamente, à duração desse acesso e à sensibilidade dos dados aos quais o trabalhador tem acesso.

O empregador deve, portanto, garantir que o material informático instalado em casa dos seus trabalhadores permite-lhes trabalhar em conformidade com os procedimentos de segurança interna da empresa.

Os trabalhadores não podem, de modo algum, ser penalizados porque os meios técnicos postos à sua disposição, nos seus domicílios, não lhes permitem trabalhar em conformidade com os procedimentos de segurança.

### 6. Comunicação e Formação

Para garantir uma formação contínua aos seus trabalhadores, é importante que o empregador comunique, sempre que possível, ao pessoal em teletrabalho, as ofertas de formação à distância.