



04 NOV. 20

LABORAL

Coronavírus: Obrigatoriedade de teletrabalho

O Decreto-Lei n.º 94-A/2020, de 3 de novembro, veio alterar, nomeadamente, o Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 30 de setembro, que, recorda-se, estabeleceu “um regime excecional e transitório de reorganização do trabalho”, visando minimizar os riscos da propagação da doença COVID-19.

O diploma vem determinar a obrigatoriedade do recurso ao teletrabalho para todos os trabalhadores cujo local de trabalho se situe em áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, definidas pelo Governo mediante resolução do Conselho de Ministros.

Nuno Ferreira
Morgado

"Estas medidas abarcam tanto os trabalhadores que trabalhem nas áreas referidas, como aqueles que residam nesses locais."

I. Âmbito de aplicação

A obrigatoriedade do recurso de teletrabalho abrange todas as empresas situadas nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, independentemente do número de trabalhadores que a empresa comporte.

As áreas afetadas, à presente data, são as integradas nos 121 concelhos identificados no Anexo II da Resolução do Conselho de Ministros 92-A/2020, de 2 de novembro. Nos termos deste diploma, os concelhos afetados são definidos em função da verificação de mais de 240 casos por cada 100 000 habitantes nos últimos 14 dias.

Estas medidas abarcam tanto os trabalhadores que trabalhem nas áreas referidas, como aqueles que residam nesses locais.

Igualmente compreendidos no perímetro desta obrigação ficam os trabalhadores temporários e os prestadores de serviços, cujo regime se aplica com as necessárias adaptações.

Em qualquer caso, a obrigatoriedade do teletrabalho é excluída para os trabalhadores de serviços essenciais abrangidos pelo art.º 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março.

São considerados trabalhadores de serviços essenciais nomeadamente os profissionais de saúde, as forças e serviços de segurança e de socorro, os trabalhadores dos serviços públicos essenciais, de gestão e manutenção de infraestruturas essenciais, bem como outros serviços essenciais, sujeitos à mobilização para o serviço ou prontidão.

Igualmente excluídos da aplicação deste regime se encontram os trabalhadores de estabelecimento de ensino escolar e pré-escolar.

II. Condições da obrigatoriedade e procedimento aplicável

O teletrabalho nos 121 concelhos referidos no Anexo II da Resolução do Conselho de Ministros 92-A/2020 é obrigatório verificadas duas condições: as funções desempenhadas o permitirem e o trabalhador dispor de condições para as exercer.

Se o empregador entender que não tem condições para a admissibilidade de teletrabalho, deve comunicar a decisão ao trabalhador por documento escrito fundamentado.

Ao empregador incumbe demonstrar que o regime do teletrabalho é incompatível com as funções exercidas pelo trabalhador ou que não estão reunidas as condições técnicas para a sua implementação.

A decisão do empregador é sindicável junto da Autoridade para as Condições do Trabalho mediante solicitação do trabalhador, realizada até 3 dias úteis após comunicação do empregador.

A Autoridade para as Condições do Trabalho verifica a legalidade da decisão, com base em elementos como a natureza das funções exercidas pelo trabalhador ou o anterior exercício da atividade em regime de teletrabalho. A decisão da Autoridade para as Condições do Trabalho tem de ser tomada no prazo de 5 dias úteis.

"Se o empregador entender que não tem condições para a admissibilidade de teletrabalho, deve comunicar a decisão ao trabalhador por documento escrito fundamentado."

Por sua vez, se o trabalhador considerar que não tem condições para exercer as suas funções em teletrabalho, por exemplo condições técnicas ou habitacionais, deve informar ao empregador por documento escrito fundamentado.

III. Obrigações da empresa

- O empregador deve disponibilizar ao trabalhador todos equipamentos de trabalho e de comunicações que sejam necessários para o exercício da atividade em teletrabalho.
- Caso isso não seja possível, a atividade pode ser exercida através dos meios que o trabalhador possua, se o trabalhador o consentir. Em qualquer caso, compete ao empregador a adaptação dos meios ao dispor do trabalhador às especificidades inerentes ao exercício da atividade profissional.
- O diploma salvaguarda que o trabalhador colocado em teletrabalho, mantém todos os direitos e deveres dos demais trabalhadores não sujeitos ao regime do teletrabalho, nos termos previstos no Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva aplicável.

O legislador esclarece que o trabalhador não sofre qualquer:

- Redução de retribuição (pode haver remunerações condicionais que eventualmente se podem deixar de pagar – ex. subsídios de turno);
- Afetação do subsídio de refeição;
- Restrição ao direito à reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho ou doença profissional;
- Modificação aos limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho.

"O empregador deve disponibilizar ao trabalhador todos equipamentos de trabalho e de comunicações que sejam necessários para o exercício da atividade em teletrabalho."

IV. Consequências da violação da obrigatoriedade do regime de teletrabalho

O diploma determina que constitui contraordenação grave o desrespeito, nomeadamente, das seguintes regras:

- A não adoção do regime de teletrabalho para os casos não excecionados.
- A ausência da comunicação por documento escrito fundamentado da decisão de não adoção do regime de teletrabalho quando admissível.
- O incumprimento da decisão da Autoridade para as Condições do Trabalho, que determine estarem verificadas as condições para o trabalhador exercer a sua atividade em teletrabalho. ■