



CIRCULAR

N/REFª: 163/2020

DATA: 05/11/2020

Assunto: **Medidas excepcionais face ao surto de doença (LIV) - Teletrabalho obrigatório**

Exmos. Senhores,

Junto se envia informação do nosso consultor jurídico sobre as medidas excepcionais face ao surto de doença (LIV) - teletrabalho obrigatório e outros.

Com os melhores cumprimentos,

Ana Vieira
Secretária-Geral

INFORMAÇÃO

Assunto: Medidas excepcionais face ao surto de doença (LIV) – Altera as medidas excepcionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19, nomeadamente instituindo o teletrabalho obrigatório

1. Publicação, entrada em vigor e objecto

I. É publicado o **Decreto-Lei n.º 94-A/2020**, de 3-11. Entra em vigor em 4-11-2020. Altera as medidas excepcionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19.

II. O Governo entende que a evolução da situação epidemiológica justifica que sejam feitas, com regularidade, alterações e ajustes aos vários diplomas legais que têm vindo a ser aprovados desde Março de 2020, de forma a manter estes actos devidamente actualizados e a assegurar a sua pertinência. Deste modo, alteram-se agora alguns dos normativos vigentes no âmbito do combate à pandemia da doença COVID-19 e da atribuição de apoios sociais e económicos.

É, assim, alterado o Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1-10, que estabelece um regime excepcional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infecção da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais, aplicando-se um regime excepcional e temporário de teletrabalho aplicável a todas as empresas, independentemente do número de trabalhadores, e com estabelecimento nas áreas territoriais definidas pelo Governo em resolução do Conselho de Ministros (Resolução do Conselho de Ministros n.º 92-A/2020, de 2-11).

A adopção do regime de teletrabalho torna-se, assim, obrigatória, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

O regime de teletrabalho obrigatório não se aplica aos trabalhadores dos serviços essenciais, bem como aos trabalhadores integrados nos estabelecimentos de educação

pré-escolar das instituições do sector social e solidário que integram a rede nacional da educação pré-escolar e nas ofertas educativas e formativas, lectivas e não lectivas, dos ensinos básico e secundário, ministradas em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo de nível não superior, incluindo escolas profissionais privadas.

Procede-se, pois, à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1-10, que estabelece um regime excepcional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infecção da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais.

2. Restrição do regime de a concelhos determinados

O disposto no novo Decreto-lei n.º 94-A/2020 aplica-se às empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, definidas pelo Governo mediante resolução do Conselho de Ministros, *sem prejuízo do referido em 3.*

3. Teletrabalho obrigatório

I. O novo regime de teletrabalho obrigatório que a seguir se descreve aplica-se às empresas com estabelecimento nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, definidas pelo Governo mediante resolução do Conselho de Ministros (Resolução do Conselho de Ministros n.º 92-A/2020, de 2-11), independentemente do número de trabalhadores, bem como aos trabalhadores que aí residam ou trabalhem.

II. É obrigatória a adopção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

III. Excepcionalmente, quando entenda não estarem reunidas as condições acima referidas, o empregador deve comunicar, fundamentadamente e por escrito, ao

trabalhador a sua decisão, competindo-lhe demonstrar que as funções em causa não são compatíveis com o regime do teletrabalho ou a falta de condições técnicas adequadas para a sua aplicação.

O trabalhador pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) a verificação dos requisitos acima referidos que impõem a adopção do teletrabalho e dos factos invocados pelo empregador.

A ACT aprecia a matéria sujeita a verificação e decide no prazo de cinco dias úteis, tendo em conta, nomeadamente, a actividade para que o trabalhador foi contratado e o exercício anterior da actividade em regime de teletrabalho ou através de outros meios de prestação de trabalho à distância.

IV. O empregador deve disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários à prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

Quando tal disponibilização não seja possível e o trabalhador assim o consinta, o teletrabalho, pode ser realizado através dos meios que o trabalhador detenha, competindo ao empregador a devida programação e adaptação às necessidades inerentes à prestação do teletrabalho.

O trabalhador que não disponha de condições para exercer as funções em regime de teletrabalho, nomeadamente condições técnicas ou habitacionais adequadas, deve informar o empregador, por escrito, dos motivos do seu impedimento.

Este Decreto-Lei n.º 94-A/2020 não esclarece como proceder caso nem empregador nem trabalhador disponham de condições técnicas ou logísticas para aplicar este regime de teletrabalho obrigatório, nomeadamente por nem o trabalhador nem o empregador disporem de equipamentos para o efeito ou meios para os adquirir. Somos de parecer que, neste caso, o teletrabalho não tem de ser adoptado, podendo o trabalhador recorrer à ACT caso discorde.

V. O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, sem redução de retribuição, nos termos previstos no Código do

Trabalho ou em instrumento de regulamentação colectiva aplicável, nomeadamente no que se refere a 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, mantendo ainda o direito a receber o subsídio de refeição que já lhe fosse devido (o subsídio de refeição que lhe era devido em situação de trabalho presencial).

VI. O regime de teletrabalho acima descrito não é aplicável aos trabalhadores de serviços essenciais definidos no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13-3, na sua redacção actual, bem como aos integrados nos estabelecimentos de educação pré-escolar das instituições do sector social e solidário que integram a rede nacional da educação pré-escolar, e às ofertas educativas e formativas, lectivas e não lectivas, dos ensinos básico e secundário, ministradas em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo de nível não superior, incluindo escolas profissionais privadas, relativamente aos quais o teletrabalho não é obrigatório.

4. Trabalho temporário

A empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços de trabalho temporário prestados por empresa de trabalho temporário é responsável por assegurar o cumprimento dos regimes de organização desfasada de horários, de alteração de horário de trabalho (previstos no Decreto-lei n.º 79-A/2020) e de teletrabalho obrigatório aos trabalhadores temporários e prestadores de serviços que estejam a prestar actividade para essas entidades.

5. Sanções

Constitui contraordenação muito grave o incumprimento por parte do empregador da decisão referida da ACT referida em 3-III.