



Regime Excepcional de Teletrabalho

No dia 03 de Novembro foi publicado o Decreto-Lei n.º 94-A/2020, prevendo várias alterações às medidas excepcionais e temporárias criadas pelo Governo para controlar a propagação da doença Covid-19.

Entre tais medidas, salientamos as relativas ao regime excepcional de teletrabalho.

- 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.
- Não é necessário o acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.
- Esta obrigação aplica-se a todas as empresas que tenham estabelecimento nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, tal como definido pelo Governo (actualmente 121 Concelhos), independentemente do número de trabalhadores.
- Nas empresas utilizadoras ou que beneficiem de serviços prestados por trabalhadores temporários e/ou prestadores de serviços também é obrigatória a adopção do regime de teletrabalho.
- Excepcionalmente, quando a entidade empregadora entenda que não estão reunidas as condições previstas para prestação de teletrabalho, 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 mínimas para a sua implementação.
- O trabalhador pode, nos 3 dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) a verificação dos requisitos previstos e dos factos invocados pelo empregador.
- A ACT tem 5 dias úteis para analisar e decidir o tema.
- O empregador deve disponibilizar ao trabalhador 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 técnicas ou habitacionais adequadas, deve informar o empregador, por escrito, dos motivos do seu impedimento.
- O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, sem redução de retribuição, nomeadamente no que se refere a limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e

saúde 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.

As restantes medidas, referentes ao desfasamento de horários de trabalho e organização de tempos de trabalho aplicáveis às situações em que não é possível adoptar o regime de teletrabalho, mantêm-se em vigor, bem como as medidas relativas aos trabalhadores que podem solicitar a prestação de teletrabalho por questões pessoais.