
URÍA MENÉNDEZ

PROENÇA DE CARVALHO

Direito do Trabalho e Segurança Social

4 de novembro de 2020

Direito do Trabalho e Segurança Social

TELETRABALHO OBRIGATÓRIO. NOVAS REGRAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Resolução do Conselho de Ministros n.º 92-A/2020, de 2 de novembro

Decreto-Lei n.º 94-A/2020, de 4 de novembro (que altera o Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro)

Na sequência da Resolução do Conselho de Ministros n.º 92-A/2020, de 2 de novembro (“**RCM 92-A/2020**”), que declarou a situação de calamidade em todo o território nacional continental até ao dia 19 de novembro de 2020 e estabeleceu medidas especiais para determinados concelhos com elevada incidência pandémica¹ (bem como concelhos por aqueles circundados), **foi ontem publicado o Decreto-Lei n.º 94-A/2020, de 3 de novembro.**

Este diploma veio alterar, entre outros, o Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro (“**DL 79-A/2020**”), que consagrou um regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infeção da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais².

De entre as diversas alterações, **destaca-se o regresso à obrigatoriedade do regime de teletrabalho nos 121 concelhos identificados no Anexo II da [RCM 92-A/2020](#).**

¹ Para efeitos de determinação dos concelhos relevantes, é adotado o critério do Centro Europeu de Prevenção e Controlo das Doenças, que define como situação de elevada incidência a existência de 240 casos por cada 100.000 habitantes nos últimos 14 dias (ficam, porém, excluídos os concelhos que cumprem este critério em resultado da sua baixa densidade populacional e porque se verifica um foco epidemiologicamente bem determinado, sem se tratar de contágios na comunidade).

² Para mais informações sobre o Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, na sua redação inicial, consulte a nossa newsletter de 2 de outubro de 2020, [aqui](#).

A. CONCELHOS COM MAIOR INCIDÊNCIA PANDÉMICA

A partir de 4 de novembro de 2020, a adoção do regime de teletrabalho volta a ser obrigatória nos 121 concelhos identificados no Anexo II da RCM 92-A/2020, **independentemente do vínculo laboral e do número de trabalhadores ao serviço do empregador**, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, dispensando-se o acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

Em particular, esclarecemos os seguintes pontos:

- ***O empregador pode recusar o teletrabalho?***

Se o empregador entender não estarem reunidas as condições necessárias para o exercício da atividade em teletrabalho, deverá comunicar ao trabalhador, fundamentadamente e por escrito, a sua decisão. Nesta circunstância excecional, competirá ao empregador demonstrar que as funções do trabalhador não são, de facto, compatíveis com o regime de teletrabalho ou que faltam condições técnicas adequadas para a sua implementação.

- ***De que forma pode o trabalhador reagir à decisão do empregador?***

O trabalhador pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador acima referida, solicitar à Autoridade para as Condições do Trabalho (“ACT”) a verificação dos requisitos para exercício do teletrabalho e dos factos invocados pelo empregador para a sua não implementação.

A ACT terá de apreciar e decidir o pedido do trabalhador no prazo de cinco dias úteis, devendo atender não só à atividade para a qual o trabalhador foi contratado, mas também ao exercício anterior da atividade em regime de teletrabalho ou através de outros meios de prestação de trabalho à distância.

O incumprimento, pelo empregador, da decisão da ACT constitui contraordenação grave.

- ***O trabalhador pode opor-se à prestação de trabalho em regime de teletrabalho?***

Se o trabalhador não dispuser de condições para exercer as funções em regime de teletrabalho (v.g. condições técnicas ou habitacionais adequadas), deve informar o empregador, por escrito, dos motivos para o seu impedimento.

Ao contrário do que sucede na situação inversa, a lei não estabelece nenhum mecanismo de reação ou oposição por parte do empregador.

- **Quem deve disponibilizar os equipamentos necessários ao teletrabalho?**

Contrariamente às regras gerais constantes do Código do Trabalho, o DL 79-A/2020 prevê que é o empregador quem deve disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários à prestação de trabalho em regime teletrabalho.

No entanto, quando tal não se afigurar possível, o teletrabalho poderá ser realizado através de meios de que o trabalhador disponha (v.g. o seu próprio computador portátil ou telemóvel), contanto que o trabalhador nisso consinta. Neste caso, o empregador ficará responsável por programar e adaptar o equipamento pessoal do trabalhador às necessidades inerentes à realidade da atividade em teletrabalho.

- **O regime prevê alguma salvaguarda especial de igualdade do teletrabalho?**

Sim. O DL 79-A/2020 deixa claro que “[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 coletiva 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.”

A propósito do pagamento do subsídio de refeição, o legislador veio, assim, dissipar as dúvidas que surgiram nos meses de abril e maio de 2020.

- **O teletrabalho é também obrigatório relativamente a trabalhadores temporários e prestadores de serviço?**

Sim. As empresas utilizadoras de trabalho temporário ou beneficiárias de prestações de serviços devem também assegurar a adoção do regime de teletrabalho relativamente a trabalhadores temporários e prestadores de serviço. O regime *supra* exposto aplicar-se-á, por conseguinte, com as necessárias adaptações.

O regime *supra* exposto não se aplica, porém, aos trabalhadores de serviços essenciais abrangidos pelo artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março³, bem como aos integrados nos estabelecimentos mencionados no artigo 2.º, n.º 3, do DL 79-A/2020⁴, relativamente aos quais o teletrabalho não é obrigatório.

B. RESTANTES CONCELHOS

Nos restantes concelhos – *i.e.* aqueles que não constam do Anexo II da RCM 92-A/2020 porque não registam elevada incidência pandémica – vigoram as regras previstas no artigo 4.º da RCM 92-A/2020.

Em particular, a adoção do teletrabalho não é, quanto a estes concelhos, obrigatória, sendo aplicável o disposto nos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho, com a principal consequência de ser necessária a celebração de acordo escrito entre o empregador e cada um dos trabalhadores abrangidos pelo regime de teletrabalho.

Excecionalmente, o teletrabalho continuará a ser obrigatório quando requerido pelo trabalhador, sempre que as funções em causa o permitam, nas seguintes situações:

- (a) trabalhador abrangido pelo regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos, previsto no artigo 25.º-C do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, mediante certificação médica;
- (b) trabalhador portador de deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%;
- (c) trabalhador com filho ou outro dependente a cargo que seja menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que, de acordo com as orientações da autoridade de saúde, seja considerado doente de risco e que se encontre

³ De acordo com este preceito, são trabalhadores de serviços essenciais os profissionais de saúde, das forças e serviços de segurança e de socorro, incluindo bombeiros voluntários, e das forças armadas, os trabalhadores dos serviços públicos essenciais e de instituições ou equipamentos sociais de apoio aos idosos como lares, centros de dia e outros similares, de gestão e manutenção de infraestruturas essenciais.

⁴ Estabelecimentos de educação pré-escolar das instituições do setor social e solidário que integram a rede nacional da educação pré-escolar regulada pelo Decreto -Lei n.º 147/97, de 11 de junho, e às ofertas educativas e formativas, letivas e não letivas, dos ensinos básico e secundário, ministradas em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo de nível não superior, incluindo escolas profissionais privadas.

impossibilitado de assistir às atividades letivas e formativas presenciais em contexto de grupo ou turma, nos termos do Despacho n.º 8553 -A/2020, de 4 de setembro

Nas situações acima elencadas, o trabalhador poderá requerer a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, sendo o empregador obrigado a aceitá-la, na medida em que as funções em causa o permitam.

Por outro lado, mantém-se a previsão de obrigatoriedade do teletrabalho quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações da Direção-Geral de Saúde (“DGS”) e da ACT sobre a matéria (em particular o distanciamento social entre trabalhadores e postos de trabalho), na estrita medida do necessário. Nestes casos, quer o empregador quer o trabalhador poderão impor a prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

Nas situações em que o regime de teletrabalho não possa ser adotado, devem ser implementadas, dentro dos limites máximos dos períodos normais de trabalho, e com respeito pelo direito ao descanso diário e semanal previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, medidas de prevenção e mitigação dos riscos decorrentes da pandemia, nomeadamente, a adoção de escalas de rotatividade diárias ou semanais, horários diferenciados de entrada e saída, horários diferenciados de pausas e de refeições, etc., conforme dispõe o artigo 4.º, n.º 4 da RCM 92-A/2020.

Contactos



André Pestana Nascimento

Advogado

+351912228976

andre.pestana@uria.com



Susana Bradford Ferreira

Advogada

+351925259377

susana.ferreira@uria.com

BARCELONA
BILBAO
LISBOA
MADRID
PORTO
VALENCIA
BRUXELLES
LONDON
NEW YORK
BOGOTÁ
LIMA
SANTIAGO DE CHILE

www.uria.com

As informações contidas nesta Newsletter são de natureza geral e não implicam qualquer vinculação ou opinião legal