



Covid-19: novo regime excecional e temporário de teletrabalho

O novo regime excecional e temporário de teletrabalho é aplicável a todas as empresas, independentemente do número de trabalhadores, com estabelecimento nas áreas territoriais definidas na resolução do Conselho de Ministros.

Na sequência da declaração da situação de calamidade, no âmbito da pandemia COVID-19, foi publicado um novo regime excecional e temporário de teletrabalho. As novas regras tornam obrigatória a adoção do teletrabalho, sempre que as funções em causa o permitam e se encontrem reunidas as condições técnicas para o seu exercício.

A adoção do novo regime é obrigatória a partir de hoje, e será objeto de reavaliação periódica pelo Governo.

➤ Entidades abrangidas

O novo regime é aplicável a todas as empresas com estabelecimento nos concelhos com maior foco epidemiológico, definidos na Resolução do Conselho de Ministros.

➤ Entidades dispensadas

O regime de teletrabalho obrigatório não se aplica aos trabalhadores dos serviços essenciais, nem aos trabalhadores integrados nos estabelecimentos de educação pré-escolar das instituições do setor social e solidário que integram a rede nacional da educação pré-escolar e nas 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.

➤ Dispensa de acordo escrito

A implementação de teletrabalho no novo regime excecional não está sujeita a acordo escrito, contrariamente ao que sucede no regime do Código do Trabalho.

➤ Recusa pelo empregador

Excecionalmente, o empregador pode recusar a implementação do regime de teletrabalho. Nessas situações, deve comunicar por escrito e de forma fundamentada a sua decisão ao trabalhador.

O empregador só pode recusar o teletrabalho em caso de:

- (i) Incompatibilidade entre as funções do trabalhador e o regime de teletrabalho;
- (ii) Falta de condições técnicas adequadas para a implementação do regime de teletrabalho.

✉ CONTACTOS

Guilherme Dray
gdray@macedovitorino.com

Joana Fuzeta da Ponte
jfuzetadaponte@macedovitorino.com

➤ **Intervenção da Autoridade para as Condições do Trabalho (“ACT”)**

Havendo uma recusa por parte do Empregador da implementação do regime de teletrabalho, o trabalhador pode, nos três dias úteis posteriores, solicitar à ACT a verificação dos requisitos consagrados na fundamentação escrita apresentada pelo empregador.

A ACT apresenta a sua decisão no prazo máximo de cinco dias úteis, tendo em conta os seguintes fatores:

- (i) Atividade para a qual o trabalhador foi contratado;
- (ii) Exercício anterior da atividade em regime de teletrabalho;
- (iii) Exercício anterior da atividade através de outros meios de prestação de trabalho à distância.

➤ **Recusa pelo trabalhador**

O trabalhador pode recusar a adoção do regime de teletrabalho, caso entenda não dispor de condições para exercer as funções em regime de teletrabalho, nomeadamente condições técnicas ou habitacionais adequadas. O trabalhador deve informar o empregador por escrito, apresentando os motivos do seu impedimento.

➤ **Direitos do trabalhador**

O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho ou em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) aplicável.

Entre esses direitos destacam-se:

- (i) Manutenção da retribuição;
- (ii) Manutenção do direito ao subsídio de refeição.

O trabalhador tem ainda direito aos equipamentos de trabalho necessários para a prestação do trabalho em regime de teletrabalho. Ainda assim, quando não seja possível tal disponibilização, com o consentimento do trabalhador, a atividade pode ser prestada em regime de teletrabalho através dos próprios equipamentos do trabalhador. Nessas situações, compete ao empregador a programação e adaptação dos equipamentos às necessidades da atividade.

➤ **Consequências do incumprimento do novo regime**

A violação das novas regras constitui contraordenação muito grave.

Nas situações em que o empregador recebe uma reposta da ACT a considerar estarem reunidas as condições para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, e ainda assim continuar a recusar a sua adoção, o empregador incorre numa contraordenação grave.

© Macedo Vitorino & Associados

Esta informação é de carácter genérico, não devendo ser considerada como aconselhamento profissional.