

OBRIGATORIEDADE DE ADOÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO NOS CONCELHOS MAIS AFETADOS PELA PANDEMIA, A PARTIR DE 04/11/2020

RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º 92-A/2020

NECESSIDADE DE PUBLICAÇÃO DO DECRETO-LEI

TELETRABALHO OBRIGATÓRIO

No passado dia 02 de novembro, foi publicada em Diário da República, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 92-A/2020, que determina a **obrigatoriedade de adoção do regime de teletrabalho nos concelhos mais afetados pela pandemia, a partir de 04 de novembro de 2020.**

Apesar de estar **ainda por publicar o Decreto-Lei que irá regulamentar essas mesmas alterações e esclarecer os exatos procedimentos a adotar pelas entidades empregadoras nesse sentido**, foram já avançadas, pela comunicação social, algumas das medidas apresentadas aos parceiros sociais para regulamentar a situação, que passam, nomeadamente, pela necessidade de apresentação de uma declaração pelo empregador em caso de recusa do regime, intervenção da ACT em caso de recusa e até **obrigatoriedade de pagamento do subsídio de refeição.**

Assim, e sem prejuízo de ser ainda necessária a publicação do Decreto-Lei para garantia das concretas medidas a adotar, passamos a apresentar as principais alterações que, **nos termos da proposta de Decreto-Lei conhecida**, terão particular relevância para a gestão das empresas, já a partir do próximo dia 04 de novembro.

Sempre e quando as **funções em causa o permitam** e estejam **reunidas as condições técnicas para a sua implementação**, o empregador com estabelecimento nas regiões mais afetadas pela pandemia (atualmente, 121 concelhos, a que faremos referência *infra*), têm a **obrigação de adotar o regime de teletrabalho para os seus colaboradores.**

Esta implementação **não está sujeita ao acordo escrito** entre empregador e trabalhador, ao contrário do que sucede no regime comum do Código do Trabalho.

RECUSA DE TELETRABALHO PELO EMPREGADOR

Apesar de a regra geral ser a da obrigatoriedade de implementação do regime de teletrabalho, **o empregador pode recusá-lo sempre que entenda que as funções não são compatíveis com o trabalho remoto ou não estejam reunidas as condições técnicas para a sua implementação.**

DECLARAÇÃO DO EMPREGADOR

Para o efeito, e ao contrário do que sucedia no regime anterior, que era omissivo relativamente a este tema, o empregador deve **fundamentar devidamente essa decisão e informar o trabalhador, por escrito.**

INTERVENÇÃO DA ACT

No seguimento desta recusa pelo empregador, **o trabalhador que discorde de tal decisão poderá, no prazo de três dias úteis, solicitar à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) a verificação dos requisitos** de compatibilidade entre as funções e o trabalho remoto, bem como a análise da existência de condições para implementação desse regime e a avaliação dos factos invocados pelo empregador.

A ACT terá **cinco dias úteis para apresentar a sua resposta**, depois de avaliada a atividade do trabalhador e a viabilidade (ou não) do exercício das suas funções em regime de teletrabalho.

CONTRAORDENAÇÃO GRAVE

Na eventualidade de o empregador receber uma resposta da ACT que considere estarem reunidas as condições para o teletrabalho, e ainda assim continuar a recusar a sua adoção, ficará sujeito à aplicação de uma **coima entre €612,00 e €9.690,00 (dependendo do seu volume de negócios), correspondente a uma contraordenação grave.**

RECUSA PELO TRABALHADOR

Por outro lado, prevê-se agora a possibilidade de **o trabalhador recusar a adoção desse regime, caso entenda não ter condições para exercer o trabalho remoto.** Tal recusa deve ser apresentada por escrito, ao empregador, com invocação dos motivos do impedimento.

SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO

Uma das mais relevantes medidas relativas ao exercício do teletrabalho e direitos do trabalhador, prende-se com a **proibição de redução da retribuição durante esse período.** Esta nova regra assume particular importância no que diz respeito ao **subsídio de refeição**, que fica assim garantido, questão amplamente discutida durante a implementação do teletrabalho durante o estado de emergência, com um grande número de empresas a entender que o mesmo não era devido. Assim, para este novo

EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

período de aplicação do teletrabalho, **fica garantido o pagamento do subsídio de refeição, nos mesmos termos que seriam aplicados caso o trabalhador estivesse a prestar trabalho presencial.**

Esclarece-se ainda que **cabe ao empregador disponibilizar os equipamentos de trabalho necessários para a prestação de trabalho remoto**, sendo que, caso o trabalhador preste o seu consentimento, o teletrabalho pode ser realizado através dos próprios equipamentos do trabalhador. Sem prejuízo, a empresa ficará, também neste caso, responsável por **garantir a sua devida adaptação, bem como a instalação de todos os programas e sistemas necessários.**

Relativamente a esta adaptação e instalação, note-se que, a impossibilidade de o fazer (extremamente comum nos casos em que o sistema/programa apenas permite um número limitado de acessos ou até impossibilita a instalação fora da própria rede da empresa) é precisamente uma das situações que poderá ser invocada pela empresa para recusar o teletrabalho.

DESFASAMENTO DE HORÁRIOS OBRIGATÓRIO

Sempre e quando a entidade empregadora opte por não implementar o regime de teletrabalho, **é obrigatório, nestes concelhos, o desfasamento horário.**

SETORES NÃO ABRANGIDOS

À semelhança do que sucedia no regime anterior, os setores de serviços essenciais, como os profissionais de saúde, das forças e serviços de segurança e de socorro, incluindo os bombeiros voluntários, e das forças armadas, não estão obrigados a adotar este regime.

ENTRADA EM VIGOR E VIGÊNCIA

A adoção do regime de teletrabalho é obrigatória nos concelhos abrangidos já a partir do dia 04 de novembro e será reavaliada periodicamente pelo Governo, em função da evolução da pandemia, podendo ser acrescentados ou removidos concelhos à lista atualmente em vigor.

Os concelhos atualmente sujeitos a este regime são: *Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira, Alcácer do Sal, Alcochete, Alenquer, Alfândega da Fé, Alijó, Almada, Amadora, Amarante, Amares, Arouca, Arruda dos Vinhos, Aveiro, Azambuja, Baião, Barcelos, Barreiro, Batalha, Beja, Belmonte, Benavente, Borba, Braga, Bragança, Cabeceiras de Basto, Cadaval, Caminha, Cartaxo, Cascais, Castelo Branco, Castelo de Paiva, Celorico de Basto, Chamusca, Chaves, Cinfães, Constância, Covilhã, Espinho, Esposende, Estremoz,*

Fafe, Figueira da Foz, Fornos de Algodres, Fundão, Gondomar, Guarda, Guimarães, Idanha-a-Nova, Lisboa, Loures, Macedo de Cavaleiros, Mafra, Maia, Marco de Canaveses, Matosinhos, Mesão Frio, Mogadouro, Moimenta da Beira, Moita, Mondim de Basto, Montijo, Murça, Odivelas, Oeiras, Oliveira de Azeméis, Oliveira de Frades, Ovar, Palmela, Paredes de Coura, Paredes, Penacova, Penafiel, Peso da Régua, Pinhel, Ponte de Lima, Porto, Póvoa de Varzim, Póvoa de Lanhoso, Redondo, Ribeira de Pena, Rio Maior, Sabrosa, Santa Comba Dão, Santa Maria da Feira, Santa Marta de Penaguião, Santarém, Santo Tirso, São Brás de Alportel, São João da Madeira, São João da Pesqueira, Sardoal, Seixal, Sesimbra, Setúbal, Sever do Vouga, Sines, Sintra, Sobral de Monte Agraço, Tabuaço, Tondela, Trancoso, Trofa, Vale de Cambra, Valença, Valongo, Viana do Alentejo, Viana do Castelo, Vila do Conde, Vila Flor, Vila Franca de Xira, Vila Nova de Cerveira, Vila Nova de Famalicão, Vila Nova de Gaia, Vila Pouca de Aguiar, Vila Real, Vila Velha de Ródão, Vila Verde, Vila Viçosa e Vizela.

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Vasconcelos, Arruda & Associados.

Todas as nossas Briefings podem ser consultadas em www.vaassociados.com

Para informação adicional, por favor contacte:

Inês Arruda - Sócia responsável pelo Departamento de Direito Laboral

ines.arruda@vaassociados.com ou geral@vaassociados.com

Vasconcelos, Arruda & Associados – Sociedade de Advogados RL
NIF 510 122 507 - Rua Joshua Benoliel, n.º 6, 7-A - 1250 - 133 Lisboa

T: +351 218 299 340

E-mail: geral@vaassociados.com

www.vaassociados.com