

Novembro de 2020

Rui Andrade | rsa@vda.pt
Américo Oliveira Fragoso | aof@vda.pt
Tiago Cochofel de Azevedo | taa@vda.pt
Tiago Piló | tp@vda.pt

LABORAL

CORONAVÍRUS (COVID-19) - IMPACTOS LABORAIS

Através do Decreto-Lei n.º 94-A/2020, foram aprovadas diversas alterações às medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19, destacando-se a implementação de um regime excecional de teletrabalho.

Fique a conhecer neste Flash as principais medidas aprovadas com impacto nas relações laborais.

Teletrabalho obrigatório

- Sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, passa a ser obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral e de acordo escrito
- A obrigação de implementação do teletrabalho é aplicável a todas as empresas que tenham estabelecimento nas áreas territoriais já amplamente divulgadas, independentemente do número de trabalhadores
- A obrigatoriedade de teletrabalho também se aplica às empresas utilizadoras ou beneficiárias dos serviços em relação aos trabalhadores temporários e prestadores de serviços que estejam a prestar atividade para essas entidades
- Quando entenda não estarem reunidas as condições necessárias para o teletrabalho, o empregador deve comunicar essa sua decisão ao trabalhador, de modo fundamentado e por escrito
- O trabalhador pode, nos 3 dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) que verifique se estão reunidas as condições necessárias para o teletrabalho e o mérito dos fundamentos invocados pelo empregador
- A ACT dispõe de 5 dias úteis para decidir

Instrumentos de trabalho	<ul style="list-style-type: none">• 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 este disponha, competindo ao empregador a sua programação e adaptação às necessidades inerentes ao teletrabalho• O trabalhador que não disponha de condições para exercer as funções em regime de teletrabalho (p.e condições técnicas ou habitacionais adequadas) deve informar o empregador, por escrito, dos motivos do seu impedimento
Direitos e deveres dos trabalhadores em regime de teletrabalho	<ul style="list-style-type: none">• O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, em particular, quanto aos 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• O trabalhador em regime de teletrabalho auferirá a mesma retribuição e mantém o direito a receber o subsídio de refeição que já lhe fosse devido
Organização desfasada de horários caso não seja adotado o regime de teletrabalho	<ul style="list-style-type: none">• O empregador deve organizar de forma desfasada as horas de entrada e saída, garantindo intervalos mínimos de 30 minutos até ao limite de 1 hora entre grupos de trabalhadores, em todos os locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, localizados nos concelhos com uma situação epidemiológica mais grave, já amplamente divulgados• O empregador deve também adotar medidas que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores, nomeadamente: (a) constituição de equipas estáveis, de modo a que apenas haja possibilidade de contacto entre trabalhadores da mesma equipa ou departamento; (b) alternância das pausas para descanso e para refeições, entre equipas ou departamentos; e (c) utilização de equipamento de proteção individual adequado, quando, dada a atividade, o distanciamento físico seja manifestamente impraticável• O empregador pode alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de 1 hora, desde que isso não cause prejuízo sério ao trabalhador e não implique a alteração dos limites máximos do período normal de trabalho, diário e semanal, nem a alteração da modalidade de trabalho de diurno para noturno ou vice-versa• A alteração do horário deve manter-se estável por períodos mínimos de uma semana, devendo o empregador comunicá-la com uma antecedência mínima de 5 dias

Declaração de isolamento profilático

- Não se aplica a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, nem a trabalhadores menores, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que tenham a seu cargo menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica
- Será emitida uma declaração provisória de isolamento profilático sempre que, na sequência de contacto com o SNS24, se verifique uma situação de risco suscetível de determinar o processo de avaliação e declaração do isolamento profilático
- A declaração provisória de isolamento profilático é válida por um período máximo de 14 dias ou até ao contacto pela autoridade de saúde
- Na eventualidade de as funções do trabalhador não poderem ser exercidas em teletrabalho, aplica-se o regime do isolamento profilático, atribuindo-se ao trabalhador um subsídio no valor de 100 % da remuneração de referência
- A impossibilidade de realização de teletrabalho é atestada por uma declaração do empregador