

Legal Update | COVID-19

OBRIGATORIEDADE DE ADOÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO

Decreto-Lei 94-A/2020, de 3 de novembro

Vários meses depois do confinamento que impôs o teletrabalho como obrigatório em Portugal, o trabalho remoto volta a ser obrigatório a partir de hoje para os trabalhadores que residam ou trabalhem nos 121 concelhos identificados na **Resolução do Conselho de Ministros n.º 92-A/2020, de 2 de novembro**, nos seguintes termos:

1 - A QUEM SE APLICA

A obrigatoriedade de adoção do regime de teletrabalho aplica-se:

- Às empresas com estabelecimento nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, definidas pelo Governo mediante Resolução do Conselho de Ministros, independentemente do número de trabalhadores. Esclarece-se que, no período compreendido entre as 00:00 horas do dia 4 de novembro e as 23:59 horas do dia 19 de novembro de 2020, esta medida abrange um total de 121 concelhos, devidamente identificados na Resolução do Conselho de Ministros n.º 92-A/2020, de 2 de novembro. Destacamos que os concelhos abrangidos pela obrigação de adoção do regime de teletrabalho irão variar de acordo com a determinação do Conselho de Ministros, pelo que um concelho que hoje esteja incluído no elenco legal, poderá ser excluído a partir do dia 20 de novembro e vice-versa.
- Aos trabalhadores que residam em algum dos referidos 121 concelhos, independentemente de prestarem atividade profissional num concelho excluído do elenco legal.
- Aos trabalhadores que trabalhem num dos referidos 121 concelhos, independentemente de residirem num concelho excluído do elenco legal.

2 - QUEM FICA EXCLUÍDO

A obrigatoriedade de adoção do regime de teletrabalho não é aplicável a estabelecimentos de educação pré-escolar ou de ensino particular e cooperativo de nível não superior, nem aos trabalhadores de serviços essenciais elencados no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março:

- Profissionais de saúde;
- Profissionais das forças e serviços de segurança e de socorro, incluindo os bombeiros voluntários;
- Profissionais das forças armadas;
- Trabalhadores dos serviços públicos essenciais;
- Trabalhadores de instituições ou equipamentos sociais de apoio aos idosos como lares, centros de dia e outros similares;
- Trabalhadores de gestão e manutenção de infraestruturas essenciais.

3 - SITUAÇÕES EM QUE É OBRIGATÓRIA A ADOÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO

Nos termos da lei, a adoção do regime de teletrabalho é obrigatória, independentemente do vínculo laboral, sempre que (a) **as funções em causa o permitam e (b) o trabalhador disponha de condições para as exercer**, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

4 - IMPOSSIBILIDADE DA ADOÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO

a) Impossibilidade decorrente do empregador:

Excecionalmente, quando o empregador entenda não estarem reunidas as condições para o teletrabalho, pode recusar a sua adoção, devendo, nesse caso, comunicar – **fundamentadamente** - a sua decisão ao trabalhador, por escrito, competindo-lhe demonstrar que:

- as funções em causa não são compatíveis com o regime de teletrabalho; ou
- que se verifica uma falta de condições técnicas mínimas para a sua implementação.

Verifica-se, assim, que a opção do Governo foi a de fazer recair o ónus da prova da impossibilidade de adoção do regime de teletrabalho sobre o empregador,

imputando-lhe para esse efeito o encargo de fundamentação escrita dessa mesma impossibilidade, o que deverá ser realizado para cada trabalhador. Evidentemente que em alguns setores de atividade, como é o setor agrícola ou industrial, tem-se que esta obrigação do empregador é absolutamente desproporcional, porquanto são setores em que a presença dos trabalhadores nos respetivos locais de trabalho é essencial para assegurar a capacidade produtiva.

Nos três dias úteis posteriores à comunicação fundamentada da entidade empregadora, o trabalhador pode recorrer à Autoridade para as Condições do Trabalho (“ACT”) para que esta verifique:

- se o teletrabalho é compatível com as funções em causa;
- se o trabalhador dispõe de condições técnicas para as exercer nesse regime;
- a veracidade dos factos invocados pelo empregador.

A ACT aprecia a matéria sujeita a verificação e decide no prazo de cinco dias úteis tendo em conta, nomeadamente, a atividade para que o trabalhador foi contratado e o exercício anterior da atividade em regime de teletrabalho ou através de outros meios de prestação de trabalho à distância.

O preceito em análise não esclarece o que sucede ao trabalhador enquanto a ACT não se pronuncia sobre o pedido de verificação.

b) Impedimento por motivos imputáveis ao próprio trabalhador:

Por outro lado, o trabalhador que não disponha de condições para exercer as funções em regime de teletrabalho deve informar o empregador, por escrito, dos motivos do seu impedimento.

5 - DIREITOS E DEVERES DA PRESTAÇÃO DE TELETRABALHO

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 no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

A lei veio elucidar ainda, que o trabalhador em regime de teletrabalho mantém o

direito a receber o subsídio de refeição que já lhe fosse devido.

6 - DISPONIBILIZAÇÃO DE INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Para que o trabalhador preste a sua atividade em regime de teletrabalho, o empregador deve disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários e, quando a disponibilização dos equipamentos não seja possível e o trabalhador 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 de teletrabalho.

7 - PRAZO DE VIGÊNCIA

A obrigatoriedade de adoção do regime de teletrabalho vigora até ao dia 31 de março de 2021. Assinalamos, porém, que os concelhos que, a cada momento, estão abrangidos no âmbito de aplicação do artigo 5.º-A, do Decreto-Lei 94-A/2020, de 3 de novembro, podem variar de acordo com o que for fixado pelo Conselho de Ministros.

Para mais informações, contactar:

[Task Force COVID-19](#)