

Nota Informativa 53 – novembro de 2020

A AIPOR recomenda leitura atenta desta Nota Informativa sobre:

Decreto-Lei n.º 94-A/2020 de 3 de novembro - Diário da República n.º 214/2020, de 03-11

Altera as medidas excecionais e temporárias

COVID-19

No âmbito da Resolução do Conselho de Ministros n.º 92-A/2020, de 02 de Novembro, foi publicado Decreto-Lei n.º 94-A/2020 de 3 de novembro, introduzindo diversas alterações legislativas, entre elas uma alteração ao Decreto-Lei n.º 79-A/2020, nomeadamente a introdução neste diploma do artº 5-A que refere o seguinte:

É obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

Excecionalmente, quando entenda não estarem reunidas as condições previstas no número anterior, o empregador deve comunicar, fundamentadamente e por escrito, ao trabalhador a sua decisão, competindo-lhe demonstrar que as funções em causa não são compatíveis com o regime do teletrabalho ou a falta de condições técnicas adequadas para a sua implementação.

O trabalhador pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar à Autoridade para as Condições do Trabalho a verificação dos requisitos previstos no n.º 1 e dos factos invocados pelo empregador.

A Autoridade para as Condições do Trabalho 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 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 o trabalhador detenha, competindo ao empregador a devida programação e adaptação às necessidades inerentes à prestação do teletrabalho.

O trabalhador que não disponha de condições para exercer as funções em regime de teletrabalho, nomeadamente condições técnicas ou habitacionais adequadas, deve informar o empregador, por escrito, dos motivos do seu impedimento.

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.

O presente diploma introduz também diversos aditamentos ao Aditamento ao Decreto -Lei n.º 10 - A/2020, de 13 de março, entre os quais se destaca a introdução do artº 19º-A (Declaração provisória de isolamento profilático):

É emitida aos trabalhadores por conta de outrem, bem como aos trabalhadores independentes do regime geral de segurança social, 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

À situação declarada nos termos supra, aplica -se, com as necessárias adaptações, o regime aplicável ao isolamento profilático.

A declaração provisória de isolamento profilático é válida por um período máximo de 14 dias ou até ao contacto operado pelas entidades que exercem o poder de autoridade de saúde, no âmbito e para efeitos

do exercício das competências previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 82/2009, de 2 de abril, na sua redação atual.

Da declaração provisória de isolamento profilático preventivo consta a data início e a data fim, sendo o respetivo número de dias descontado do período referido no n.º 1 do artigo anterior.

O disposto supra não se aplica aos trabalhadores que possam recorrer a mecanismos alternativos de prestação de trabalho, nomeadamente o teletrabalho.

Nestes casos, na sequência do contacto com o SNS24, pode ser emitida uma declaração comprovativa da existência de uma situação de risco para a saúde pública para fundamentar a ausência do local de trabalho.

Para efeitos do disposto no presente artigo, a impossibilidade de realização de teletrabalho é atestada por uma declaração da entidade patronal.

O presente diploma entra em vigor no dia 4 de novembro de 2020.

Nota informativa disponibilizada pelo Departamento Jurídico.

Saudações Associativas,

A Direção,