

Comunicado 17/2020

4 de novembro de 2020

DECRETO-LEI N.º 94-A/2020

Situações de isolamento profilático/risco para saúde pública

Teletrabalho obrigatório

Na sequência da publicação do Decreto-Lei n.º 94-A/2020, de 03/11/2020 que alterou as medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença Covid-19, importa prestar algumas informações relevantes, tendo em consideração o teor desse diploma legal. Assim:

I - Situações de isolamento profilático/risco para saúde pública

A declaração provisória de isolamento profilático do trabalhador é emitida 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 emissão de declaração provisória de isolamento profilático não se aplica aos trabalhadores que possam recorrer a mecanismos alternativos de prestação de trabalho, nomeadamente o teletrabalho.

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

A declaração provisória de isolamento profilático e a declaração de isolamento profilático serão emitidas em formato eletrónico e desmaterializado.

II - Teletrabalho obrigatório

O teletrabalho é obrigatório, nos concelhos definidos pelo Governo, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, independentemente do número de trabalhadores do local de trabalho, bem como dos trabalhadores que residam ou trabalhem nas áreas territoriais em causa.

Caso a empresa entenda não estarem reunidas as condições para o teletrabalho, tem o dever de o comunicar, fundamentadamente e por escrito, ao trabalhador, tendo de 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 que discorde da decisão da empresa poderá solicitar à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) a verificação dos requisitos legais e dos factos invocados pela empresa. O prazo é de três dias úteis posteriores à comunicação da empresa.

A ACT aprecia a matéria sujeita a verificação e decide no prazo de cinco dias úteis.

A empresa tem o dever de disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários ao teletrabalho. Em caso de não ser possível, o teletrabalho pode ser realizado através dos meios que o trabalhador detenha, caso este consinta, tendo a empresa o dever de efetuar a programação e adaptação às necessidades inerentes à prestação do teletrabalho.

Caso o trabalhador não disponha de condições para exercer as funções em regime de teletrabalho (condições técnicas ou habitacionais adequadas, entre outras) tem o dever de informar a empresa. A comunicação deve ser por escrito, contendo os motivos do impedimento.

Este decreto-lei reitera que o trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho ou em convenção coletiva aplicável. É ainda expressamente previsto que o trabalhador mantém o direito a receber o subsídio de refeição que já lhe fosse devido.



USI
UNIÃO DOS SINDICATOS
INDEPENDENTES

Manuel Ramos Lopes

Presidente da Comissão Executiva da USI



USI
UNIÃO DOS SINDICATOS
INDEPENDENTES

Paulo Gonçalves Marcos

Presidente do Conselho Diretivo da USI

Para mais informações:

Paulo Gorjão

910 005 161

www.facebook.com/uniaodossindicatosindependentes/

www.usi.pt