



Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor

CIRCULAR INFORMATIVA Nº 160



CORONAVIRUS – COVID 19 TRABALHO & SEGURANÇA SOCIAL

03-05-2021

TELETRABALHO OBRIGATÓRIO E HORÁRIOS DESFASADOS

Exmos. Senhores Associados,

O Decreto-Lei nº 25-A/2021, de 31.3, procedeu à prorrogação, até 31 de dezembro de 2021, do regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da Covid-19 no âmbito das relações laborais, que consta do Decreto-Lei nº 79-A/2020, de 1.10, e cuja vigência terminava no dia 31 de março.

Este diploma prevê a adoção obrigatória do teletrabalho e de horários desfasados, ficando garantido que, logo que o estado de emergência termine, estas regras se mantêm nos concelhos com maior risco de transmissão da Covid-19.

Enquanto o estado de emergência se mantiver (a Assembleia da República aprovou a renovação do estado de emergência até 15 de abril), o teletrabalho é obrigatório em todo o território nacional, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer.

Logo que o estado de emergência terminar, passam a aplicar-se as regras que estiveram em vigor até 14 de janeiro, e que variam consoante a situação epidemiológica nos diversos concelhos do país.

De acordo com a ministra do Trabalho e da Segurança Social, “quisemos garantir até ao final do ano a regra relativa ao teletrabalho ser obrigatório nos concelhos de risco elevado, muito elevado ou de risco extremo, ou seja, naqueles em que há uma circunstância associada à pandemia que determina uma necessidade de maior prevenção e menor circulação de pessoas”.



Teletrabalho obrigatório - independentemente do número de trabalhadores ao serviço, as empresas com estabelecimento nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique (fixadas pelo Governo) serão obrigadas a adotar o teletrabalho, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer. Tal como acontece atualmente, não é necessário acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

Conforme estipula o Decreto-Lei nº 79-A/2020, o empregador deve disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação (telefone, internet) necessários à prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

Quando tal disponibilização não seja possível e o trabalhador consinta, o teletrabalho pode ser realizado através dos meios que o trabalhador possua, cabendo ao empregador a devida programação e adaptação às necessidades inerentes à prestação do teletrabalho.

Por seu lado, o trabalhador que não tenha condições para exercer a atividade laboral em regime de teletrabalho, nomeadamente condições técnicas ou habitacionais adequadas, deve informar o empregador, por escrito, das razões de tal impedimento.

Horários desfasados - nas empresas com 50 ou mais trabalhadores (em regime de trabalho presencial), situadas nos concelhos de maior risco, o empregador tem o dever de organizar de forma desfasada as horas de entrada e saída dos locais de trabalho, garantindo intervalos mínimos de 30 minutos até ao limite de uma hora entre grupos de trabalhadores.

Para assegurar o horário desfasado de entrada e saída, o empregador pode alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de uma hora, ressalvando-se as situações em que tal alteração tenha por consequência a existência de prejuízo sério para o trabalhador.

Proteção dos trabalhadores - em simultâneo, o empregador deve adotar medidas técnicas e de organização que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores, designadamente:

- a promoção da constituição de equipas de trabalho estáveis, de modo que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa ou departamento;
- a alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos, de forma a salvaguardar o distanciamento social entre trabalhadores;
- a utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável devido à natureza da atividade.

Fonte: "Revista – Trabalho & Segurança Social"

Para qualquer esclarecimento adicional, agradecemos que contactem o Gabinete de Assuntos Laborais da ARAC, o qual se encontra ao vosso inteiro dispor.

Com os melhores cumprimentos
O Secretário-Geral

Joaquim Robalo de Almeida

