CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

Circular n.º 2/2021	REGULAMENTA o "estado de emergência", de 16 Janeiro a 30 Janeiro 2021: — Decreto n.º 3-A/2021, da Presidência Conselho Ministros – 14 Janeiro. ALTERAÇÃO ao "regime contraordenacional", no "estado de calamidade": — Decreto-Lei n.º 6-A/2021, de 14 Janeiro.

Como alertamos na Circular n.º 1/2021, foi publicado no D.R. n.º 9/2021, Suplemento, 1.ª Série, de 14 Janeiro, o **Decreto n.º 3-A/2021**, o qual

" **REGULAMENTA** o estado de emergência, decretado pelo Presidente da República, --- Decreto do Presidente da República n.º 6-B/2021, 13 Janeiro, para o período de 16 Janeiro a 30 Janeiro 2021".

Este diploma tem 44 artigos. Destes, e na impossibilidade de referir todos, destacamos:

ARTIGO 4.º - que trata do dever geral do recolhimento (em casa). Só que, interessa destacar o n.º 2, deste artigo, que enumera as

"…deslocações autorizadas…"

e que destacamos, nas 22 alíneas que o compõem, estas:

" c) - O desempenho de atividades profissionais ou equiparadas, quando não haja lugar ao teletrabalho nos termos do presente decreto, ou a procura de trabalho ou resposta a uma oferta de trabalho;

t) O acesso a estações e postos de correio, agências bancárias e agências de mediadores de seguros ou seguradoras;

v) As deslocações necessárias à entrada e à saída do território continental, incluindo as necessárias à deslocação de, e para, o local do alojamento;

w) Outras atividades de natureza análoga ou por outros motivos de força maior ou necessidade impreterível, desde que devidamente justificados;

x) O retorno ao domicílio no âmbito das deslocações mencionadas nas alíneas anteriores".

E, em especial, o

ARTIGO 5.º - cujo título é:

"Teletrabalho e organização desfasada de horários"

Infelizmente, continua a imposição deste tipo de trabalho, altamente lesivo do Empregador e, até, do próprio Trabalhador. Acontece que, desta vez, o

AVENIDA DE FRANÇA, N.º 256, 3.º ANDAR, SALA 3.7., 4050-276 PORTO
TELEFONE: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

Governo fez um artigo com 8 (oito) número, ou seja, um extenso artigo. Daí, resolvemos reproduzi-lo:

"**ARTIGO 5.º**

Teletrabalho e organização desfasada de horários

1 - É obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, da modalidade ou da natureza da relação jurídica, sempre este seja compatível com a atividade desempenhada e o trabalhador disponha de condições para a exercer, sem necessidade de acordo das partes.

2 - 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.

3 - O empregador deve disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários à prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

4 - 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.

5 - A empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços prestados é responsável por assegurar o cumprimento do disposto nos números anteriores, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores temporários e prestadores de serviços que estejam a prestar atividade para essas entidades.

6 - O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores de serviços essenciais abrangidos pelo artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, bem como aos integrados nos estabelecimentos a que alude o n.º 4 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 outubro, na sua redação atual, relativamente aos quais o teletrabalho não é obrigatório.

7 - Para efeitos do presente artigo, considera-se que as funções não são compatíveis com a atividade desempenhada, designadamente, nos seguintes casos:

AVENIDA DE FRANÇA, N.º 256, 3.º ANDAR, SALA 3.7., 4050-276 PORTO
TELEFONE: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt

a) Dos trabalhadores que prestam atendimento presencial, nos termos do artigo 31.º;
b) Dos trabalhadores diretamente envolvidos na Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia;
c) Dos trabalhadores relativamente aos quais assim seja determinado pelos membros do Governo responsáveis pelos respetivos serviços, ao abrigo do respetivo poder de direção.

8 - Sempre que não seja possível a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do número de trabalhadores, o empregador deve organizar de forma desfasada as horas de entrada e saída dos locais de trabalho, bem como adotar as medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores, aplicando-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 3.º e 4.º do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 outubro, na sua redação atual".

Comentários

a) - Repare que trata de "teletrabalho" e de "organização desfasada de horários";
b) - Repare na equiparação de direitos entre os trabalhador que continuam a preencher, fisicamente, o seu posto de trabalho; e, os em regime de teletrabalho (n.º 2);
c) - A obrigação do Empregador disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação (n.º 3);
d) - A possibilidade de o Trabalhador colaborar com o Empregador, prevista no n.º 4;
e) - A indicação de que é possível que o "teletrabalho" não seja compatível com a actividade que o trabalhador desempenha. Ora, como a seguir o n.º 8, vem abrir uma "porta", à fuga ao teletrabalho,

" 8 – Sempre que não seja possível a adopção do regime de teletrabalho, independentemente do número de trabalhadores, (…)".

E, como é uma realidade que certos serviços, praticados em "teletrabalho" só levantam dificuldades de toda a espécie, --- embora seja "obrigatória" a sua prestação em… teletrabalho ---, propomos que a Empregadora, tendo necessidade de não cumprir esta obrigação, --- o "teletrabalho" ---, proceda da seguinte maneira:

A - Tente a colaboração do Trabalhador, ou trabalhadores, para prestarem o serviço presencialmente; daí,

B - Obtida a colaboração (não imposta) do Trabalhador, solicite que o mesmo escreva à Empregadora uma carta, e-mail, etc. ---, a solicitar que seja dispensado do teletrabalho, porque considera que o seu desempenho profissional não é eficiente e carece de apoios básicos, se desenvolvido na sua residência;

C - Então, a Empregadora, de acordo com o n.º 8, do art.º 5, diligencia por "(…) organizar de forma desfasada as horas de entrada e de saída dos locais de trabalho, bem como adopta medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico (…)". E,

D - Responde ao Trabalhador, por carta ou e-mail, a aceitar o trabalho presencial e a dar-lhe conhecimento do horário; referindo ainda que deverá cumprir o distanciamento físico e utilizar os meios postos ao seu dispor para a execução do trabalho em segurança.

Note: isto é uma ideia, que lhe cumpre dar seguimento, ou não, segundo a sua ponderação; e, tendo em atenção a situação real, de cada caso.

AVENIDA DE FRANÇA, N.º 256, 3.º ANDAR, SALA 3.7., 4050-276 PORTO
TELEFONE: 222 005 332 || FAX: 222 088 321
carlosfsantoscarvalho-1417p@adv.oa.pt