

Medidas relevantes durante o estado de calamidade

Confinamento, teletrabalho, prioridade de atendimento, deveres e direitos de trabalhadores e empregadores são algumas das alterações de maior impacto enquanto decorrer o estado de calamidade.

Publicados os diplomas legais – **Resolução do Conselho de Ministros nº92-A/2020 e Decreto-Lei nº94-A/2020** – que estabelecem as normas específicas para o período de estado de calamidade em que o país viverá nas próximas semanas importa destacar e divulgar algumas das medidas de maior impacto e relevância:

Aplicável ao todo do território nacional:

– **Confinamento obrigatório** para doentes e cidadãos sujeitos a vigilância ativa determinada pelas autoridades de saúde;

– **Teletrabalho obrigatório** quando requerido pelo trabalhador e sempre que as funções o permitam, nas seguintes situações:

- Quando o trabalhador se encontre abrangido pelo regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos;
- Trabalhador com deficiência ou grau de incapacidade igual ou superior a 60%;
- Trabalhador com filho menor de 12 anos;
- Trabalhador com filho com doença crónica ou deficiência, considerado, segundo as autoridades de saúde, doente de risco e que esteja impossibilitado de assistir às atividades letivas presenciais;
- Sempre que os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam garantir as condições de segurança adequadas e determinadas pela DGS e ACT.

– Quando o Teletrabalho não possa ser aplicado, podem os empregadores implementar medidas de **prevenção e mitigação dos riscos** decorrentes da pandemia como:

- Adoção de escalas de rotatividade;
- Alteração de horários de entrada e saída dos trabalhadores;
- Horários diferenciados de pausas e refeições.

Todas estas medidas sempre dentro dos limites máximos do período normal de trabalho e com respeito pelo direito ao descanso diário e semanal previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva.

– Todos os **locais abertos ao público** devem respeitar e implementar, cumprir e fazer cumprir as regras de ocupação, permanência e distanciamento físico e de higiene, nos termos da lei.



– **Prioridade no atendimento**, em estabelecimentos de comércio a retalho ou de prestação de serviços, para profissionais de saúde, elementos das forças e serviços de segurança, de proteção e socorro, pessoal das Forças Armadas e de prestação de serviços de apoio social.

– Sempre que na sequência de contacto com o SNS24 se verifique uma **situação de risco** para a saúde pública e seja determinado pela autoridade o isolamento profilático do trabalhador, será emitida, em formato eletrónico e desmaterializada, uma declaração nesse sentido, válida por 14 dias, sendo, nestes casos, aplicável o regime do isolamento profilático, exceto nos casos em que ao trabalhador seja possível a prestação de trabalho em teletrabalho.

Medidas especiais para os 121 concelhos com risco mais elevado (mais de 240 casos por 100.000 habitantes nos últimos 14 dias):

- Dever cívico de recolhimento domiciliário;
- Dever de isolamento profilático sempre que determinado pelas autoridades de saúde;

Teletrabalho

– Obrigatoriedade do Teletrabalho, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para exercê-las, sem necessidade de acordo escrito entre empregador e trabalhador, salvo as seguintes **exceções**:

- Trabalhadores dos serviços essenciais;
- Trabalhadores integrados nos estabelecimentos de educação pré-escolar integrantes da rede nacional da educação pré-escolar.

– **Compete ao empregador**, sempre que entender que é incompatível a prestação de trabalho em teletrabalho, comunicá-lo, por escrito e fundamentadamente, ao trabalhador. Nos três dias úteis posteriores a esta comunicação, pode o trabalhador solicitar à ACT a verificação dos factos invocados pelo empregador.

– O empregador deve disponibilizar os **instrumentos e os meios necessários** para a prestação do trabalho em teletrabalho, podendo, quando tal não seja possível, o trabalhador consentir que sejam utilizados os seus próprios meios.

– Sempre que o **trabalhador não dispuser de condições** técnicas ou habitacionais que lhe permitam desempenhar as funções em teletrabalho deve informar o empregador desse impedimento.

– Os teletrabalhadores possuem os **mesmos direitos e deveres** dos demais trabalhadores, sem redução de retribuição, nomeadamente no que se refere a limites do período do horário de trabalho, condições de saúde e segurança, reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional, tal como o direito de receber o subsídio de refeição que lhe seja devido.

Em caso de dúvida, os sócios devem contactar o Mais Sindicato, que está sempre disponível e atento para fazer cumprir os direitos dos trabalhadores.

A Direção

