

Teletrabalho só obrigatório em certas situações

A partir de hoje, 1 de junho, quando entra em vigor a terceira fase de desconfinamento, o teletrabalho requerido pelo trabalhador tem um âmbito mais reduzido, aplicando-se obrigatoriamente em apenas cinco condições.

O regime de teletrabalho adotado durante a fase aguda da pandemia da Covid-19 para evitar risco de contágio foi restringido pela Resolução Conselho de Ministros n.º 40-A/2020. No entanto, no regresso aos locais de trabalho os empregadores devem tomar algumas medidas de prevenção e contenção.

Assim, desde 1 de junho o teletrabalho, quando requerido pelo trabalhador e sempre que a natureza das funções o permita, é obrigatório nos seguintes casos:

- 1 - Trabalhadores possuidores de certificação médica que ateste a condição de doentes crónicos e imunodeprimidos;
- 2 - Trabalhadores com deficiência e grau de incapacidade igual ou superior a 60%;
- 3 - Trabalhadores com filhos ou dependentes, menores de 12 anos, cujos estabelecimentos de ensino tenham sido encerrados na sequência das medidas de contenção no âmbito da pandemia de Covid-19, até ao início do período de férias escolares;
- 4 - Trabalhadores com filhos ou dependentes, deficientes ou portadores de doença crónica, cujos estabelecimentos escolares ou equipamentos sociais de apoio tenham sido encerrados na sequência das medidas de contenção no âmbito da pandemia de Covid-19, até ao início do período de férias;
- 5 – Quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações da Direcção-Geral da Saúde e da Autoridade para as Condições do Trabalho sobre a matéria.

Nos casos de filhos ou dependentes (espelhadas nos casos 3 e 4), a obrigatoriedade do teletrabalho apenas é aplicável a um dos progenitores, independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo.

Medidas de contenção

Quando o teletrabalho não for adotado ou não for possível a sua concretização, as entidades empregadoras podem implementar medidas de contenção, prevenção e mitigação dos riscos decorrentes da pandemia – desde que respeitem, sempre, os limites máximos do horário de trabalho e os períodos diários e semanais reservados ao descanso.

Entre essas medidas contam-se, por exemplo:

- Escalas de rotatividade de trabalhadores entre o teletrabalho e o trabalho presencial;
- Escalas diárias ou semanais;
- Horários diferenciados de entrada e saída;
- Horários diferenciados de pausas e/ou refeições.

Para este efeito, o empregador pode alterar a organização do tempo de trabalho.

Apelo

Atendendo ao facto de que a pandemia ainda não está controlada e o teletrabalho no setor produziu bons resultados, o Mais Sindicato apela aos Bancos para manterem o maior número possível de trabalhadores neste regime.

Relativamente aos associados, em caso de dúvida ou incumprimento das normas devem contactar de imediato com os serviços jurídicos do Mais Sindicato/SBSI, aconselha.

Não obstante, e tendo em conta a evolução da pandemia e, consequentemente, das normas em vigor a cada momento, os sócios devem estar atentos ao desenvolvimento das medidas divulgadas pelas autoridades através dos meios habituais.

A Direcção