

APECA

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA
DAS EMPRESAS
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO

EMPRESAS DE CONTABILIDADE

FUNCIONAMENTO. TELETRABALHO

DECRETO Nº 3-A/2021, DE 14 DE JANEIRO

**Texto informativo elaborado para a APECA
por
Albano Santos - Advogado**

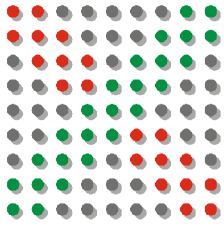
Acaba de ser publicado o Decreto da Presidência do Conselho de Ministros nº 3-A/2021, de 14 de Janeiro, que regulamenta o estado de emergência e o, infelizmente necessário, novo confinamento geral.

1. FUNCIONAMENTO DAS EMPRESAS DE CONTABILIDADE

O referido diploma legal não se refere às empresas de contabilidade, à semelhança do que já sucedeu aquando do primeiro confinamento.

Na altura, defendemos que as empresas de contabilidade não eram estabelecimentos de prestação de serviços em estabelecimento aberto ao público, pelo que podiam manter-se em funcionamento, o que se justificou com a necessidade do cumprimento declarativo assente no necessário tratamento dos documentos contabilísticos, que devem permanecer no escritório.

O SEAF acatou a opinião da Apeca no sentido da possibilidade de funcionamento das empresas de contabilidade, por não serem consideradas estabelecimentos de prestação de serviços abertos ao público, tendo ainda dado instruções ao MAI para divulgar esse entendimento pelas forças policiais, a quem competia, e continua a competir, fiscalizar o cumprimento da lei.



APECA

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA
DAS EMPRESAS
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO

Assim, mantemos a posição da autorização de funcionamento das empresas de contabilidade. De todo o modo e para maior tranquilidade geral, a Apeca vai questionar novamente o SEAF sobre o assunto.

Acrescenta-se, no entanto, que o escritório deverá estar encerrado ao público, limitando-se a receber documentação e ao eventual atendimento de clientes sob marcação prévia.

2. TELETRABALHO E HORÁRIOS DESFASADOS

Nos termos do Artº 5º, nº 1, do Decreto nº 3-A/2021, *o regime de teletrabalho é obrigatório*, desde que seja compatível com a actividade desempenhada e o trabalhador disponha de condições para o exercer.

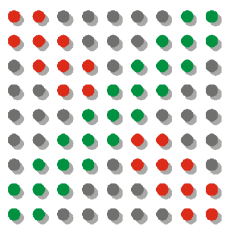
A obrigatoriedade do regime de teletrabalho, nos termos referidos, não necessita do acordo das partes.

O teletrabalhador beneficia dos mesmos direitos, incluindo o subsídio de refeição, e está sujeito aos mesmo deveres dos restantes trabalhadores.

Importa ter ainda presente que cabe ao empregador fornecer os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários ao regime de teletrabalho.

O nº 7 do Artº 5º citado é redutor quanto à definição das funções que não são compatíveis com o teletrabalho elencando apenas, embora a título exemplificativo, os serviços públicos, nomeadamente o atendimento presencial por marcação prévia. Trata-se de uma lamentável lacuna do legislador.

Parece-nos, no entanto, relevar a necessidade do tratamento contabilístico dos documentos em suporte de papel, que devem permanecer no escritório, essencial ao correcto cumprimento declarativo, que é de interesse público.



APECA

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA
DAS EMPRESAS
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO

De todo o modo, ficam salvaguardados os casos em que o trabalhador declare, por escrito, não ter condições logísticas para o teletrabalho.

Não sendo adoptado o regime de teletrabalho, deverão ser organizados horários desfasados por forma a que as horas de entrada e saída do local de trabalho não sejam comuns, com intervalos entre 30 e 60 minutos para cada grupo de trabalhadores.

Deverão também ser constituídas equipas estáveis, evitando o cruzamento de pessoas entre equipas de trabalho.

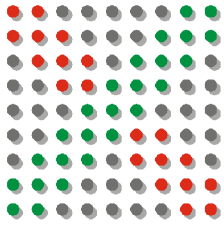
O empregador pode também alterar os horários de trabalho até ao máximo de uma hora, salvo se tal causar prejuízo sério ao trabalhador, concretamente se impedir o uso de transporte público ou prejudicar a assistência à família.

A alteração do horário de trabalho nos termos referidos, deve ser precedida de prévia consulta os trabalhadores ou aos seus representantes, e comunicada com cinco dias de antecedência, devendo manter-se pelo período mínimo de uma semana.

As normas relativas ao referido desfasamento de horários, constantes dos Artºs 3º e 4º do Dec.-Lei nº 79-A/2020, aplicáveis por força do disposto no Artº 5º, nº 8, do Decreto nº 3-A/2021, têm carácter geral, tendo sido pensadas para empresas com mais de 50 trabalhadores, pelo que pouco têm a ver com a maior parte das empresas de contabilidade, sem prejuízo da sua aplicação.

Em suma, deve ser privilegiado o regime de teletrabalho, de resto obrigatório se compatível com as funções e com a logística do trabalhador.

O trabalho no escritório, encerrado ao público, deve salvaguardar a distância social entre os trabalhadores, o espaço deve ser higienizado e arejado e deve ser evitada a partilha dos instrumentos de trabalho.



APECA

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA
DAS EMPRESAS
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO

3. CONTRAORDENAÇÕES E COIMAS

O Dec.-Lei nº 6-A/2021, também hoje publicado, no seu Artº 4º, considera que a não adopção do regime de teletrabalho, quando viável, constitui uma contraordenação muito grave, a fiscalizar pela ACT, punível com coima pesada, a fixar de acordo com o volume de negócios da empresa.

Daí a necessidade das maiores cautelas.

4. Anexa-se minuta de declaração de circulação, que deve ser adaptada a cada caso concreto.

Porto, 14 de Janeiro de 2021.

Albano Santos
Advogado