

DECLARAÇÃO DA SITUAÇÃO DE CONTINGÊNCIA NO ÂMBITO DA PANDEMIA DA DOENÇA COVID-19 – IMPLICAÇÕES LABORAIS

RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º 70-A/2020

DECLARAÇÃO DA SITUAÇÃO DE CONTINGÊNCIA, NO ÂMBITO DA PANDEMIA DA DOENÇA COVID-19 – IMPLICAÇÕES LABORAIS

TELETRABALHO OBRIGATÓRIO - POR DECISÃO UNILATERAL DA EMPRESA

TELETRABALHO OBRIGATÓRIO – POR DECISÃO DO TRABALHADOR IMUNODEPRIMIDO OU COM DOENÇA CRÓNICA OU COM GRAU DE INCAPACIDADE SUPERIOR A

Foi publicado, no dia 11 de setembro, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2020, que **declara a situação de contingência**, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, nos termos da Lei de Bases da Proteção Civil, aprovada pela Lei n.º 27/2006, de 3 de julho.

Esta Resolução renova as medidas excecionais aplicáveis, designadamente, às atividades dos estabelecimentos de comércio a retalho, de prestação de serviços, estabelecimentos de restauração e ao acesso a serviços e edifícios públicos e, bem assim, algumas **regras específicas de organização de trabalho, particularmente relevantes para as Áreas Metropolitanas de Lisboa e Porto.**

Assim, e sem prejuízo da publicação posterior de um *Briefing* com uma análise detalhada de todas as medidas excecionais aplicáveis às restantes áreas, analisaremos desde já com mais detalhe as implicações laborais das novas regras previstas para organização de trabalho, concretizadas no artigo 4.º da Resolução do Conselho de Ministros.

Conforme resultava já das orientações da Direção-Geral de Saúde e da própria legislação laboral em matéria de segurança e saúde no trabalho, incumbe ao empregador proporcionar aos seus trabalhadores as condições de segurança e saúde adequadas à prevenção de riscos. Assim, e precisamente no âmbito dessa obrigação, tem vindo a ser largamente divulgada a possibilidade de os empregadores adotarem, **querendo**, o regime teletrabalho, nos termos previstos no Código do Trabalho.

Ora, sem prejuízo desta possibilidade – que pode ser aplicada a todos os trabalhadores, por mera decisão da empresa – esta Resolução vem, uma vez mais, reforçar que este regime é **obrigatório** quando requerido por trabalhador e sempre que as funções em causa o permitam, quando o mesmo esteja abrangido pelo regime excecional de proteção de

60% (E SE AS FUNÇÕES PERMITIREM)

TELETRABALHO OBRIGATÓRIO – PARA CUMPRIMENTO DAS DIRETRIZES DA DGS E DA ACT

ESCALAS DE ROTATIVIDADE E HORÁRIOS DIFERENCIADOS

REGIME LIMITADO PARA AS ÁREAS METROPOLITANAS DE LISBOA E PORTO: ESCALAS DE ROTATIVIDADE E HORÁRIOS DIFERENCIADOS SÃO OBRIGATÓRIOS

PRODUÇÃO DE EFEITOS

imunodeprimidos e doentes crónicos – nos termos do artigo 25.º-A do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual – ou tenha um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %.

Ademais, sempre e quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações da DGS e da Autoridade para as Condições do Trabalho sobre a matéria, **a adoção deste regime é obrigatória, na estrita medida do necessário**, uma obrigatoriedade que esta Resolução vem reforçar.

Sem prejuízo das situações em que o regime de teletrabalho é obrigatório, com a declaração do estado de contingência, passa a estar prevista a **possibilidade** de adoção – dentro dos limites máximos do período normal de trabalho e com respeito pelo direito ao descanso diário – **de (i) escalas de rotatividade entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no local de trabalho habitual (ii) horários diferenciados de entrada e saída ou (iii) horários diferenciados de pausas e de refeições**, possibilidade aplicável a todo o País.

Não obstante, nas Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto, a implementação desta rotatividade ou a adoção de horários diferenciados de entrada e saída/de horários diferenciados de pausas e de refeições é obrigatória, salvo se tal se afigurar manifestamente impraticável.

Ficam, no entanto, por regulamentar, múltiplas questões relacionadas com, por exemplo, condições específicas de organização do desfazamento dos horários e do teletrabalho e aviso prévio necessário aos trabalhadores, questões que se espera virem a ser esclarecidas ulteriormente.

Aguarda-se a – necessária - audição dos Parceiros Sociais, apesar de a Resolução prever o início de efeitos às 00:00h do dia 15 de setembro de 2020.

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Vasconcelos, Arruda & Associados.

Todas as nossas Briefings podem ser consultadas em www.vaassociados.com

Para informação adicional, por favor contacte:

Inês Arruda - Sócia responsável pelo Departamento de Direito Laboral

ines.arruda@vaassociados.com ou geral@vaassociados.com

Vasconcelos, Arruda & Associados – Sociedade de Advogados RL
NIF 510 122 507 - Rua Joshua Benoliel, n.º 6, 7-A - 1250 - 133 Lisboa
T: +351 218 299 340

E-mail: geral@vaassociados.com
www.vaassociados.com