

O IMPACTO DA PRORROGAÇÃO DA DECLARAÇÃO DA SITUAÇÃO DE CALAMIDADE NA PRESTAÇÃO DE TRABALHO EM REGIME DE TELETRABALHO

RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE MINISTROS N.º 40-A/2020, DE 29 DE MAIO

TELETRABALHO OBRIGATÓRIO

No passado dia 29 de maio de 2020, foi aprovada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 40-A/2020, que prorroga a declaração da situação de calamidade no âmbito da pandemia da doença COVID-19 e define o quadro normativo a observar enquanto perdurar a situação de calamidade.

Além de definir e regular a Fase III de desconfinamento, a referida Resolução do Conselho de Ministros prevê um novo quadro normativo relativo ao **Teletrabalho**.

A obrigatoriedade de adoção do regime de teletrabalho instituída com a declaração do Estado de Emergência cessaria os seus efeitos em 31 de maio de 2020, pelo que se impunha a aprovação de um quadro normativo transitório.

O diploma prevê a manutenção da obrigatoriedade da adoção do regime de teletrabalho para as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Trabalhadores imunodeprimidos e os portadores de doença crónica que devam ser considerados de risco, designadamente os doentes cardiovasculares, os portadores de doença respiratória crónica, os doentes oncológicos e os portadores de insuficiência renal, que apresentem declaração médica que certifique a sua condição ao empregador;
- b) Trabalhadores com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;
- c) Trabalhadores com filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência, fora dos períodos de interrupções letivas.

A obrigatoriedade de adoção do regime de teletrabalho para trabalhadores com filhos ou dependentes a cargo menores de 12 anos ou com deficiência ou doença crónica é apenas aplicável a um dos progenitores, independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo.

REGIME GERAL DE TELETRABALHO

Para além destas categorias de trabalhadores, o teletrabalho continuará a ser obrigatório, sempre que espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações da Direção-Geral da Saúde e da ACT relacionadas com o surto epidemiológico e as funções desempenhadas pelos trabalhadores assim o permitam.

Fora das situações identificadas, apenas poderá ser instituída ou mantida a prestação de trabalho em regime de teletrabalho quando as partes expressamente o acordem. O acordo que institui o regime de teletrabalho deverá ser reduzido a escrito, prevendo-se no mesmo a regulação da sua execução, devendo ainda o empregador comunicar a sua celebração à segurança social.

EXCEÇÃO À NECESSIDADE DE ACORDO PARA A MANUTENÇÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO EM REGIME DE TELETRABALHO

Sem prejuízo do exposto, permite-se ainda a adoção do regime de teletrabalho, sem necessidade de celebração de um acordo para o efeito, sempre que, por determinação do empregador - com vista à prevenção e mitigação dos riscos decorrentes da pandemia - sejam definidas escalas de rotatividade de trabalhadores entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no local de trabalho habitual, diárias ou semanais. Esta exceção visa admitir uma retoma progressiva aos locais de trabalho, devendo o teletrabalho ser alternado com a prestação de trabalho no local de trabalho, com vista à prevenção dos riscos de contágio.

OUTRAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E MITIGAÇÃO DOS RISCOS DA PANDEMIA

A Resolução do Conselho de Ministros prevê a possibilidade de definição de horários diferenciados de entrada e saída de trabalhadores e de pausas e refeições.

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