

Situação de contingência no âmbito da pandemia da doença COVID-19

TELETRABALHO

Resolução do Conselho de Ministros n.º 114-A/2021, de 20 de agosto

Foi publicada a **Resolução do Conselho de Ministros n.º 114-A/2021, de 20 de agosto**, que veio revogar a Resolução do Conselho de Ministros n.º 101-A/2021, de 30 de julho.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 101-A/2021, de 30 de julho, declarava, até às 23:59 h do dia 31 de agosto de 2021, a situação de calamidade em todo o território nacional continental, tendo ficado previstas orientações quanto à progressão do levantamento de medidas restritivas, a qual teria em conta, entre outros fatores e indicadores, os patamares de percentagem da população com vacinação completa.

Assim, e tendo sido atingido o patamar de 70 % da população com vacinação completa, veio o Governo alterar algumas das regras, sendo que **a situação declarada, até às 23:59 h do dia 30 de setembro de 2021, passa a ser a da situação de contingência, para todo o território nacional continental.**

EM MATÉRIA DE TELETRABALHO E ORGANIZAÇÃO DESFASADA DE HORÁRIOS

O QUE MUDA?

Em matéria de teletrabalho e organização desfasada de horários **não existem quaisquer alterações.**

Assim:

TELETRABALHO

- Em **todos os concelhos do território nacional continental, o teletrabalho continua a ser apenas recomendado, em vez de obrigatório, quando as atividades o permitam.**

Daqui não resulta a imposição de regresso imediato de todos os trabalhadores, com exceção daqueles relativamente aos quais o teletrabalho continue a ser obrigatório, mas apenas que o teletrabalho deixa de ser obrigatório, passando a ser recomendado, impondo-se, no nosso entendimento, regras de bom senso quanto à continuidade ou não do regime de teletrabalho, e muito embora seja necessário um acordo escrito, nos termos do Código do Trabalho, entre empregador e trabalhador, com vista à realização do trabalho em regime de teletrabalho.

- **O teletrabalho continua a ser obrigatório** quando requerido pelo trabalhador, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam, nas seguintes situações:
 - i) Trabalhador, mediante certificação médica, abrangido pelo regime excepcional de proteção de 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;
 - ii) Trabalhador com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%;
 - iii) Trabalhador com filho ou outro dependente a cargo que seja menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que, de acordo com as orientações da autoridade de saúde, seja considerado doente de risco e que se encontre impossibilitado de assistir às atividades letivas e formativas presenciais em contexto de grupo ou turma.

ORGANIZAÇÃO DESFASADA DE HORÁRIOS

- Nas **empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores**, verifica-se o seguinte:
 - O empregador deve **organizar de forma desfasada as horas de entrada e saída dos locais de trabalho**, garantindo intervalos mínimos de trinta minutos até ao limite de uma hora entre grupos de trabalhadores.
 - O empregador deve também adotar **medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores**, nomeadamente:
 - i) A promoção da constituição de equipas de trabalho estáveis, de modo que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa ou departamento;
 - ii) A alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos, de forma a salvaguardar o distanciamento social entre trabalhadores;
 - iii) A utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável em razão da natureza da atividade.

Lisboa, 23 de agosto de 2021

Ana Rita Nascimento | ananascimento@pintoribeiro.pt
Francisca Machado | franciscamachado@pintoribeiro.pt
www.pintoribeiro.pt

Esta nota é meramente informativa e não se trata de uma análise exaustiva de todos os aspetos dos regimes a que se refere. Não constitui fonte de aconselhamento jurídico e não deve servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada. Para mais informações, contacte-nos por favor através do endereço geral@pintoribeiro.pt.