



COVID-19

Legal Insights n. º 69

Teletrabalho | Regime de organização do trabalho

Foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 114-A/2021, de 20 de agosto, que veio declarar a situação de contingência, para todo o território nacional, até 30 de setembro de 2021.

À semelhança da Resolução de 30 de julho, o diploma determina que, para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3, do artigo 2.º, do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, são considerados todos os concelhos do território nacional continental, sendo recomendável, em todo o mesmo território, a adoção do regime de teletrabalho sempre que as funções em causa o permitam.

Continuam em vigor as regras previstas no Decreto-Lei n.º 79-A/2020 relacionadas com a obrigatoriedade do teletrabalho, quando estejam em causa determinados trabalhadores, bem como a adoção de horários desfasados.

Regime de teletrabalho

É obrigatória a adoção do regime de teletrabalho independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, nas seguintes situações:

- a) Trabalhador, mediante certificação médica, abrangido pelo regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos;
- b) Trabalhador com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%;
- c) 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.

Para que os restantes trabalhadores possam trabalhar no regime de teletrabalho, será necessário o acordo escrito com o respetivo empregador, nos termos gerais previstos no Código do Trabalho.

Organização desfasada de horários

As empresas com 50 ou mais trabalhadores devem (i) 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 e (ii) adotar medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Constituição de equipas de trabalho estáveis, de modo a que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre pessoas de uma mesma equipa ou departamento;

- b) A alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos, de forma a salvaguardar o distanciamento social entre trabalhadores;
- c) A promoção do trabalho em regime de teletrabalho, sempre que a natureza da atividade o permita;
- d) A utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável.

Alteração do horário de trabalho

Para efeitos da organização dos tempos de trabalho, o empregador pode alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de uma hora, salvo se tal alteração causar prejuízo sério ao trabalhador, devendo ser comunicada ao trabalhador a alteração efetuada com antecedência mínima de cinco dias.

É considerado de prejuízo sério, nomeadamente, (i) a inexistência de transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento e (ii) a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família.

A alteração do horário de trabalho deve manter-se estável por períodos mínimos de uma semana, não podendo o empregador efetuar mais do que uma alteração por semana.

Para mais informações, por favor contacte-nos:

CTSU – Sociedade de Advogados, a Deloitte Legal practice

Av. Eng. Duarte Pacheco 7, 7.º piso

1070-100 Lisboa

Praça do Bom Sucesso, 61, Piso 13, fração 1309

4150-146 Porto

Tel: (+351) 21 924 50 10

geral@ctsu.pt

www.ctsu.pt