



Sêrvulo & Associados | Sociedade de Advogados, SP, RL

Update

Laboral

COVID-19

Setembro 2020

Setembro de 2020 | COVID-19 e Contingência

Rita Canas da Silva | rcs@servulo.com
Maria Francisca Gama | mfg@servulo.com

Implicações Laborais

Na passada sexta-feira, a [Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2020, de 11 de setembro](#) (“RCM”), declarou situação de contingência até ao próximo dia 30. A referida RCM, cujas disposições terão aplicação em todo o território nacional, acolhe **novas medidas excecionais e específicas** aplicáveis em vários setores, incluindo na área laboral.

A regra basilar referente ao empregador é mantida: deverá proporcionar aos trabalhadores condições de segurança e de saúde adequadas à prevenção de riscos de contágio decorrentes da pandemia, podendo, para isso, adotar o regime de teletrabalho, nos termos gerais previstos no Código do Trabalho, na sua redação atual.

Assim:

O regime de teletrabalho é opcional, com exceção das situações em que, quando requerido pelo trabalhador, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções o permitam, é obrigatório:

- Se o trabalhador, mediante certificação médica, comprovar que se encontra abrangido pelo regime excecional 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; e
- Se o trabalhador for portador de uma deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

O regime de teletrabalho é ainda obrigatório quando, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam, os espaços físicos e a organização do trabalho não possibilitem o cumprimento das orientações da Direção Geral da Saúde (“DGS”) e da Autoridade para as Condições do Trabalho (“ACT”) sobre a matéria, na estrita medida do necessário.

Caso não seja adotado o regime de teletrabalho nos termos previstos no Código do Trabalho, podem ser implementadas, dentro dos limites máximos do período normal de trabalho e com

respeito pelo direito ao descanso diário e semanal previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, medidas de prevenção e mitigação dos riscos decorrentes da pandemia da doença COVID-19, entre as quais:

- Escalas diárias ou semanais de rotatividade de trabalhadores entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no local de trabalho habitual;
- Horários diferenciados de entrada e saída;
- Horários distintos para refeições e pausas.

Dado o teor destas medidas, o empregador poderá, durante a situação de contingência, alterar a organização do tempo de trabalho.

Por fim, e no que concerne às **Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto**, as medidas acima referenciadas são obrigatórias, a menos que tal seja manifestamente impraticável.