



Sêrvulo & Associados | Sociedade de Advogados, SP, RL

# Update

## Laboral



## Fim do estado de emergência e – ao invés do esperado – teletrabalho obrigatório em todo o país (até 16 de maio)

Rita Canas da Silva | [rca@servulo.com](mailto:rca@servulo.com)  
Madalena Gonçalves da Silva | [mgs@servulo.com](mailto:mgs@servulo.com)

Até às declarações do Primeiro Ministro de 29 de abril, **era esperado** que, com o fim do estado de emergência, **o teletrabalho deixasse de ser obrigatório em todos os concelhos do país**, limitando-se, em diante, uma tal obrigatoriedade a determinados concelhos, em que os níveis de contágio assim o impusessem.

Após tais declarações, em 30 de abril, foi publicada a [Resolução do Conselho de Ministros n.º 45-C/2121](#) (“RCM”), que prevê a transição do estado de emergência para estado de calamidade até às 23h59 de 16 de maio, em todo território nacional continental.

No que especificamente respeita ao regime do teletrabalho, a RCM determinou a **obrigatoriedade de um tal regime em todos os municípios do território nacional continental** (cf. § 14 da RCM) – solução que se manterá, pelo menos, até 16 de maio.

Foi, por conseguinte, mais uma vez, estendida uma tal imposição, independentemente do vínculo contratual, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito entre as partes, existindo o dever de o empregador/beneficiário da prestação disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários à atividade em teletrabalho.

Quando tal disponibilização não seja possível e o profissional assim o consinta, o teletrabalho poderá ser realizado através dos meios de que este disponha.

Dar nota de que se encontram, igualmente, previstas as **regras a adotar no caso de as funções em causa não serem compatíveis com o teletrabalho**.

**Nessas situações, em empresas com mais de 50 trabalhadores, devem ser adotadas as medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos profissionais, nomeadamente:**

1. Garantindo que entre as horas de entrada e de saída do local de trabalho existe um intervalo mínimo de 30 minutos até ao limite de 1 hora entre grupos de profissionais;

2. Adotando as seguintes medidas organizacionais:

a) Constituição de equipas de trabalho estáveis, de modo que o contacto entre profissionais suceda apenas entre os que pertençam a uma mesma equipa ou departamento;

b) Alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos, de forma a salvaguardar o distanciamento social;

c) Utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável atenta a natureza da atividade.

- Para efeitos de cumprimento da organização de forma desfasada das horas de entrada e saída, podem ser alterados os horários de trabalho até ao limite máximo de uma hora, salvo se tal alteração causar prejuízo sério ao trabalhador (*considerando-se prejuízo sério, nomeadamente, a inexistência de transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento e a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família*).

- O empregador deve comunicar a alteração descrita com antecedência mínima de cinco dias relativamente ao início da sua aplicação;

- A alteração do horário deve manter-se estável por períodos mínimos de uma semana, não podendo efetuar-se mais de uma alteração por semana e não podendo tal implicar a alteração dos limites máximos do período normal de trabalho, diário e semanal, nem a alteração da modalidade de trabalho de diurno para noturno ou vice-versa;

- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores com menores de 12 anos a seu cargo, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, estão dispensados de trabalhar de acordo com os novos horários fixados pelo empregador para efeitos de organização de forma desfasada das horas de entrada e saída dos locais de trabalho.

Resta, pois, aguardar por 16 de maio, para confirmação do que se decidirá implementar, a este propósito, a partir de tal data.