

NOTA INFORMATIVA

Foi publicada em Diário da República, no dia 11 de setembro de 2020, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2020, que declara a situação de contingência, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.

No âmbito do referido diploma, destacamos as **alterações ao regime de teletrabalho e organização do trabalho**, as quais produzem efeitos a partir de 15 de setembro:

- ✓ O regime de teletrabalho é obrigatório quando requerido pelo trabalhador e sempre que as funções em causa o permitam, nas seguintes situações:
 - **Trabalhador abrangido pelo regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos**, designadamente os hipertensos, os diabéticos, os doentes cardiovasculares, os portadores de doença respiratória crónica, os doentes oncológicos e os portadores de insuficiência renal;
 - **Trabalhador com deficiência**, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %.

- ✓ O regime de teletrabalho é ainda obrigatório, sempre que as funções em causa o permitam e quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam 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.

- ✓ Nas situações em que não seja adotado o regime de teletrabalho nos termos gerais 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 aplicável, medidas de prevenção e mitigação dos riscos decorrentes da pandemia da doença COVID -19, nomeadamente:
 - escalas de rotatividade de trabalhadores entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no local de trabalho habitual, diárias ou semanais,
 - horários diferenciados de entrada e saída;
 - horários diferenciados de pausas e de refeições.

- ✓ As medidas previstas no ponto anterior são **obrigatórias nas Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto**, salvo se tal se afigurar manifestamente impraticável.

- ✓ Para efeitos da implementação de escalas de rotatividade ou horários diferenciados, o empregador pode alterar a organização do tempo de trabalho ao abrigo do respetivo poder de direção, sem prejuízo da observância do procedimento previsto na legislação aplicável.

14 de setembro de 2020

TELLES DE ABREU E ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS, SP, RL