

NOTA INFORMATIVA

Foi publicada ontem em Diário da República, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 40-A/2020, que prorroga a declaração da situação de calamidade, no âmbito da pandemia da doença COVID -19.

No âmbito do referido diploma, **destacamos as alterações quanto ao regime de teletrabalho e organização do trabalho, as quais produzem efeitos a partir de 1 de junho:**

- ✓ Regra geral, o exercício profissional em regime de teletrabalho deixa de ser obrigatório, ficando a adoção deste regime sujeita à celebração de um acordo entre empregador e trabalhador, nos termos gerais previstos no Código do Trabalho;

- ✓ O regime de teletrabalho é obrigatório quando requerido pelo trabalhador, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam, nas seguintes situações:
 - O trabalhador que, mediante certificação médica, se encontre abrangido pelo regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos e que, de acordo com as orientações da autoridade de saúde, devam ser considerados de risco, designadamente os doentes cardiovasculares, os portadores de doença respiratória crónica, os doentes oncológicos e os portadores de insuficiência renal;
 - O **trabalhador com deficiência**, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;

- O trabalhador com filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrente de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência, fora dos períodos de interrupções letivas decorrente das férias do Natal, Carnaval e Páscoa.
 - A obrigatoriedade prevista no ponto anterior é aplicável apenas a um dos progenitores, independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo.

- ✓ O regime de teletrabalho é ainda obrigatório, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam, 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, podem ser implementadas, dentro dos limites máximos do período normal de trabalho e com respeito pelo direito ao descanso diário e semanal, medidas de prevenção e mitigação dos riscos decorrentes da pandemia, nomeadamente:
 - A adoção de escalas de rotatividade de trabalhadores entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no local de trabalho habitual, diárias ou semanais;
 - A adoção de horários diferenciados de entrada e saída;
 - A adoção de horários diferenciados de pausas e de refeições.

- ✓ No âmbito do previsto nos pontos anteriores, o empregador pode alterar a organização do tempo de trabalho ao abrigo do poder de direção, devendo ser respeitado o procedimento previsto na legislação aplicável.

30 de maio de 2020

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