



Covid-19: Teletrabalho pode continuar, mas já não é obrigatório

O teletrabalho deixa de ser obrigatório, com algumas exceções consagradas na lei, mas há um “convite” do legislador a que o mesmo se mantenha, nos termos previstos no Código do Trabalho.

No âmbito do plano de levantamento das medidas de confinamento associadas à pandemia da doença COVID-19, o Governo aprovou novas medidas, entre as quais se destaca um novo regime de teletrabalho e organização do trabalho.

Contrariamente às medidas excecionais adotadas durante o estado de emergência, em que se consagrava a obrigatoriedade do teletrabalho, este deixa de ser obrigatório a partir de 1 de junho, a não ser nalguns casos excecionais.

Eis as novas regras:

- (i) Possibilidade de ser adotado o regime de teletrabalho, nos termos previstos no Código do Trabalho (v.g. por meio de acordo escrito entre as partes);
- (ii) Obrigatoriedade, em determinadas situações, de adoção do regime de teletrabalho quando, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam, o trabalhador o requeira expressamente:
 - a) Trabalhador abrangido pelo regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos, legalmente consagrado, desde que tal situação se encontre comprovada por meio de certificação médica;
 - b) Trabalhador portador de deficiência ou grau de incapacidade igual ou superior a 60%;
 - c) Trabalhador que tenha a seu cargo filho menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que frequente estabelecimento de ensino ou equipamentos sociais de apoio à primeira infância ou à deficiência, que permaneça encerrado por determinação legal ou de autoridade administrativa, sendo certo que a medida apenas se aplica a um dos progenitores, independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo, fora dos períodos de interrupções letivas;
 - d) Impossibilidade de os espaços físicos e a organização do trabalho cumprirem as orientações da Direção Geral de Saúde e da Autoridade das Condições de Trabalho, na estrita medida do necessário ao seu cumprimento (v.g. distanciamento físico entre trabalhadores).

Contactos

Guilherme Dray
gdray@macedovitorino.com

Joana Fuzeta da Ponte
jfuzetadaponte@macedovitorino.com

Relativamente às situações em que não seja adotado o regime de teletrabalho, podem ser implementadas medidas específicas de organização do trabalho, entre as quais:

- a) Adoção de escalas de rotatividade de trabalhadores entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no local de trabalho habitual, que podem ser diárias ou semanais; e
- b) Adoção de horários diferenciados de entrada e saída, bem como de pausas e de refeições.

As novas medidas apenas podem ser aplicadas se forem assegurados os limites máximos do período normal de trabalho e o direito ao descanso diário e semanal previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva aplicável.

As novas modalidades de organização do tempo de trabalho podem ser aplicadas pelo empregador ao abrigo do seu poder de direção, desde que respeitado o procedimento legal aplicável.

O procedimento legal determina que devem ser consultados os trabalhadores e as respetivas organizações representativas e dado um pré-aviso de 7 dias (ou de 3 dias, em caso de microempresa) antes de ser implementada a nova organização do trabalho (217.º Código do Trabalho).

Em suma: o teletrabalho pode permanecer, nos termos gerais do Código do Trabalho, mas deixa de ser obrigatório, como sucedeu durante o estado de emergência, no auge da pandemia da doença Covid-19.

© Macedo Vitorino & Associados

*Esta informação é de carácter genérico,
não devendo ser considerada como
aconselhamento profissional.*