



Covid-19: O regresso da obrigatoriedade do teletrabalho?

O empregador pode adotar o regime do teletrabalho, nos termos previstos do Código do Trabalho, devendo fazê-lo de forma obrigatória em determinadas situações definidas na lei.

Em complemento ao plano das medidas de confinamento no âmbito da pandemia COVID-19, foram publicadas novas medidas, entre as quais se destaca um novo regime de teletrabalho e organização do trabalho.

Eis as novas regras:

- i) Possibilidade de adoção do regime de teletrabalho, nos termos previstos no Código do Trabalho (v.g. por meio de um acordo escrito entre as partes);
- ii) Obrigatoriedade de adoção do regime de teletrabalho sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador o requeira expressamente, nas seguintes situações:
 - 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%; e
 - c) 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).

Relativamente às situações em que não seja possível a adoção do regime de teletrabalho nos termos previstos na legislação laboral, podem ser implementadas medidas específicas de organização do trabalho, entre as quais:

- i) 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
- ii) Adoção de horários diferenciados de entrada e saída, bem como de pausas e de refeições.

As novas medidas apenas podem ser aplicadas estando assegurado o respeito pelo direito ao descanso diário e semanal previsto na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva aplicável.

Contactos

Guilherme Dray
gdray@macedovitorino.com

Joana Fuzeta da Ponte
jfuzetadaponte@macedovitorino.com

Macedo Vitorino & Associados

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