



# Covid-19: Teletrabalho (novamente) obrigatório

*Com o novo diploma torna-se obrigatório o desfasamento horário em determinados concelhos, bem como a adoção do regime de teletrabalho, sempre que as funções em causa o permitam, nos termos da lei.*

Na sequência da declaração da situação de calamidade, 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:

- Concelhos com maior foco epidemiológico
  - (i) Obrigatoriedade de adoção do regime de teletrabalho, sempre que as funções em causa o permitam, nos termos da lei;
- Outros concelhos
  - (ii) Possibilidade de adoção do regime de teletrabalho, nos termos previstos no Código do Trabalho, por acordo entre as partes;
  - (iii) Obrigatoriedade, nas seguintes 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 excepcional 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 com filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, considerado doente de risco e impossibilitado de assistir às atividades letivas e formativas presenciais;
    - 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 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 regras entram em vigor a 4 de novembro, vigorando até ao dia 19 do mesmo mês.

© Macedo Vitorino & Associados

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