

PRORROGAÇÃO DO REGIME DE TELETRABALHO OBRIGATÓRIO

O Governo prorrogou o regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da doença COVID-19.

O Governo prorrogou, até 31 de dezembro de 2020, o regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais.

Mantêm-se em vigor até ao final do ano as regras já anteriormente aplicadas às empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, definidas pelo Governo, nomeadamente:

- (i) Obrigatoriedade de adoção do teletrabalho, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

Ainda assim, quando o Empregador não entenda estarem reunidas as condições para o exercício do teletrabalho deve comunicar ao trabalhador, por escrito, a sua decisão de forma fundamentada, demonstrando que as funções não são compatíveis com o regime de teletrabalho.

- (ii) Organização de horas de entrada, saída, pausas, ou trocas de turno de forma desfasada;
- (iii) Adoção de medidas que garantam o distanciamento físico e proteção dos trabalhadores e que evitem a aglomeração, tais como a constituição de equipas de trabalho estáveis, desfasamento de horas de entrada e saída de diferentes equipas ou departamentos com horários semelhantes, com intervalos mínimos de 30 minutos entre si até ao limite de 1 hora;
- (iv) Possibilidade de alteração unilateral do horário de trabalho pelo Empregador, salvo se tal causar prejuízo sério ao trabalhador, e mediante o cumprimento de um conjunto de requisitos legalmente previstos (v.g. consulta aos trabalhadores envolvidos).

A imposição unilateral dos horários de trabalho não é aplicável: (i) aos trabalhadores com menores de 12 anos a seu cargo, a quem é reconhecido o direito de recusar a alteração; e (ii) à trabalhadora grávida, puerpera e lactante, ao trabalhador menor, ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, a quem é reconhecido o direito de dispensa dos novos horários fixados pelo empregador, quando os mesmos possam prejudicar a sua saúde ou segurança.

CONTACTOS

GUILHERME DRAY

GDRAY@MACEDOVITORINO.COM

JOANA FUZETA DA PONTE

JFUZETADAPONTE@MACEDOVITORINO.COM

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

© MACEDO VITORINO