

COVID-19: NOVAS MEDIDAS A PARTIR DE 1 DE DEZEMBRO

A partir de 1 de dezembro é retomada a recomendação de teletrabalho; de 2 a 9 de janeiro o teletrabalho é obrigatório sempre que as funções o permitam.

Na sequência da declaração do estado de calamidade em todo o território nacional continental, até 20 de março de 2022, foi publicado um novo diploma ([Resolução de Conselho de Ministros](#)) que estabelece medidas excecionais e temporárias, aplicáveis a todo o território continental, com vista à contenção da pandemia COVID-19.

Eis as principais medidas com impacto laboral que entram em vigor a partir de 1 de dezembro:

(A) Teletrabalho

O teletrabalho volta a ser recomendado sempre que as funções o permitam, mantendo-se em vigor as regras quanto ao desfasamento de horários para as situações de trabalho presencial.

Mantém-se a obrigatoriedade de 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, nas seguintes situações:

- (i) O trabalhador, mediante certificação médica, se encontrar abrangido pelo regime excecional de proteção de pessoas com condições de imunossupressão, nos termos do artigo 25.º-A do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual;
- (ii) O trabalhador possua deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%;
- (iii) O trabalhador tenha filho ou outro dependente a cargo, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que, de acordo com as orientações da autoridade de saúde, seja considerado doente de risco e que se encontre impossibilitado de assistir às atividades letivas e formativas presenciais em contexto de grupo ou turma.

Entre os dias 2 e 9 de janeiro de 2022 é obrigatória a adoção do regime de teletrabalho sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer. A obrigatoriedade aplica-se a todos os concelhos do território nacional continental, ficando prevista a extensão da aplicação deste regime, com as necessárias adaptações, à Administração Direta e Indireta do Estado e a recomendação da sua aplicação para as demais entidades públicas. Nestas situações, não há necessidade de acordo escrito.

Excecionalmente, o empregador pode recusar a implementação do regime de teletrabalho. Nessas situações, deve comunicar por escrito e de forma fundamentada a sua decisão ao trabalhador.

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.

O empregador só pode recusar o teletrabalho em caso de: (i) Incompatibilidade entre as funções do trabalhador e o regime de teletrabalho; (ii) Falta de condições técnicas adequadas para a implementação do regime de teletrabalho.

Havendo uma recusa por parte do Empregador da implementação do regime de teletrabalho, o trabalhador pode, nos três dias úteis posteriores, solicitar à ACT a verificação dos requisitos consagrados na fundamentação escrita apresentada pelo empregador.

A ACT apresenta a sua decisão no prazo máximo de cinco dias úteis, tendo em conta os seguintes fatores: (i) Atividade para a qual o trabalhador foi contratado; (ii) Exercício anterior da atividade em regime de teletrabalho; (iii) Exercício anterior da atividade através de outros meios de prestação de trabalho à distância.

O trabalhador pode recusar a adoção do regime de teletrabalho, caso entenda não dispor de condições para exercer as funções em regime de teletrabalho, nomeadamente condições técnicas ou habitacionais adequadas. O trabalhador deve informar o empregador por escrito, apresentando os motivos do seu impedimento.

O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho ou em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) aplicável.

O trabalhador tem ainda direito aos equipamentos de trabalho necessários para a prestação do trabalho em regime de teletrabalho. Ainda assim, quando não seja possível tal disponibilização, com o consentimento do trabalhador, a atividade pode ser prestada em regime de teletrabalho através dos próprios equipamentos do trabalhador. Nessas situações, compete ao empregador a programação e adaptação dos equipamentos às necessidades da atividade.

(B) Testes de diagnóstico

Podem ser sujeitos à realização de testes de diagnóstico de SARS-CoV-2 os trabalhadores de estabelecimentos de prestação de cuidados de saúde; de estabelecimentos de educação, de ensino e formação profissional e das instituições de ensino superior, e de comunidades terapêuticas e comunidades de inserção social; dos centros de acolhimento temporário e centros de alojamento de emergência. Podem ainda ser realizados testes a outros trabalhadores a definir pela DGS.

O empregador encontra-se proibido de registar ou conservar resultados de testes, incluindo comprovativos da sua realização, associados à identidade da pessoa, salvo com expressa autorização da mesma.

Nas situações em que o resultado dos testes impossibilite o acesso ao local de trabalho, a falta é considerada justificada.

(C) Medição de temperatura corporal

Os trabalhadores podem ser sujeitos à medição da temperatura corporal, não sendo admissível qualquer contacto físico.

A medição da temperatura tem de ser realizada por meios não invasivos, no controlo de acesso ao local de trabalho. O registo da temperatura corporal associado à identidade do trabalhador não é permitido, salvo autorização expressa.

O acesso aos locais de trabalho pode ser impedido sempre que o trabalhador: (i) recuse a medição de temperatura corporal; (ii) apresente um resultado superior à normal temperatura corporal, considerando-se como tal uma temperatura corporal igual ou superior a 38°C.

Nos casos em que em que o resultado da medição determine a impossibilidade de acesso de um trabalhador ao respetivo local de trabalho, considera-se a falta justificada.

Foi também publicado um novo diploma ([Decreto-Lei](#)) que prorroga o prazo de várias medidas excecionais:

- Regime excepcional e transitório da organização de trabalho (Decreto-Lei 79-A/2020, na sua redação atual) até 31 de março de 2022, sem prejuízo da possibilidade de prorrogação após consulta dos parceiros sociais; e
- Apoio extraordinário ao rendimento dos trabalhadores (Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, na sua redação atual) criado para compensar quebras provocadas pela pandemia, até ao último dia de fevereiro de 2022.

© MACEDO VITORINO