

REGRESSO E PRORROGAÇÃO DA SITUAÇÃO DE CONTINGÊNCIA

– Implicações Laborais –

Através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2020, de 11 de setembro, foi declarada a **situação de contingência** em todo o território nacional continental, que vigorará entre as **00:00 horas do dia 15** e as **23:59 horas do dia 30 de setembro de 2020**.

Alarga-se, assim, a todo o território nacional continental a situação de contingência que já vigorava na Área Metropolitana de Lisboa desde 01 de julho de 2020.

Em especial, o teletrabalho e organização de trabalho:

- Mantém-se a obrigatoriedade do regime de teletrabalho **quando requerido pelo trabalhador**, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam, **nas seguintes situações:**
 - a) O trabalhador, mediante certificação médica, se encontrar abrangido pelo regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos, nos termos do artigo 25.º-A do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual;
 - b) O trabalhador com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %.
 - c) Quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações da Direção-Geral da Saúde e da Autoridade para as Condições do Trabalho sobre a matéria, na estrita medida do necessário.

- Em todo o caso, o **empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de segurança e saúde** adequadas à prevenção de riscos do contágio da doença Covid-19 e as **partes podem adotar o regime de teletrabalho nos termos previstos no Código do Trabalho¹**.

- **Nas situações em que não seja adotado o regime de teletrabalho nos termos previstos no Código do Trabalho, podem ser implementadas**, dentro dos limites máximos do período normal de trabalho e com respeito pelo direito ao descanso diário e semanal previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, **medidas de prevenção**

¹ Nos termos do disposto no artigo 166.º do Código do Trabalho, o regime do teletrabalho é obrigatório nos casos em que (i) o trabalhador é vítima de violência doméstica, quando este seja compatível com a atividade desempenhada, ou (ii) o trabalhador tenha filho(s) com idade até 3 anos, quando o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.



e mitigação dos riscos decorrentes da pandemia, nomeadamente:

- A adoção de **escalas de rotatividade de trabalhadores entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no local de trabalho habitual, diárias ou semanais**;
 - A adoção de **horários diferenciados de entrada e saída**;
 - A adoção de **horários diferenciados de pausas e de refeições**.
- O empregador pode alterar a organização do tempo de trabalho ao abrigo do respetivo poder de direção, devendo ser respeitado o procedimento previsto na legislação aplicável.
- Nas **Áreas Metropolitanas de Lisboa** e do **Porto**, determinou-se ainda a **obrigatoriedade de serem adotadas medidas de prevenção e mitigação dos riscos decorrentes da pandemia**, como as referidas no ponto anterior, salvo se tal se afigurar manifestamente impraticável.

Lisboa, 14 de setembro de 2020

José Mota Soares

jose.soares@pt.andersen.com

Mafalda Portugal Faria

mafalda.faria@pt.andersen.com

