

RENOVAÇÃO DA SITUAÇÃO DE CALAMIDADE

Implicações Laborais

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 92-A/2020, de 2 de novembro, renovou **até às 23:59 h do dia 19 de novembro de 2020**, em face da situação epidemiológica que se verifica em Portugal, a situação de calamidade em todo o território nacional continental, a qual havia sido inicialmente declarada através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 88-A/2020, de 14 de outubro.

As medidas agora adotadas contemplam ainda as alterações introduzidas pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 88-B/2020, de 22 de outubro, a qual fixou, em função da evolução da situação pandémica, algumas medidas especiais aplicáveis aos concelhos de Felgueiras, Lousada e Paços de Ferreira.

Em termos gerais:

- a) Decorre da Resolução, a reposição do **dever cívico de recolhimento domiciliário**, determinando-se que os cidadãos se devem abster de circular em espaços e vias públicas, bem como em espaços e vias privadas equiparadas a vias públicas, exceto para o conjunto de deslocações autorizadas;
- b) Em contexto de organização de trabalho, torna-se **obrigatório o desfasamento horário** nos concelhos de maior risco, bem como a **obrigatoriedade de adoção do regime de teletrabalho**, sempre que as **funções em causa o permitam**, nos termos da lei;
- c) Os estabelecimentos de comércio a retalho e de prestação de serviços, assim como os que se encontrem em conjuntos comerciais, **passam a encerrar às 22:00h**, e os estabelecimentos de restauração não podem aceitar grupos com mais de **seis pessoas, encerrando às 22:30h**;
- d) Determina -se a proibição da realização de celebrações e de outros eventos que impliquem uma aglomeração de pessoas em **número superior a cinco pessoas, salvo se pertencerem ao mesmo agregado familiar**;
- e) Deste mesmo modo, **proíbe-se a realização de feiras e mercados de levante, salvo autorização emitida pelo presidente da câmara municipal territorialmente competente**,

caso estejam verificadas as condições de segurança e o cumprimento das orientações definidas pela Direção-Geral da Saúde (DGS), sendo permitidas as cerimónias religiosas e determinados espetáculos, sem prejuízo do cumprimento das regras definidas pela DGS;

- f) No restante território nacional continental — não abrangido por medidas especiais — continua a aplicar -se o **regime da situação de calamidade que se encontrava definido**.

Em especial, o teletrabalho:

—O empregador deve proporcionar ao trabalhador **condições de segurança e saúde** adequadas à prevenção de riscos do contágio da doença COVID-19, podendo as **partes adotar o regime de teletrabalho nos termos previstos no Código do Trabalho**.

— Sem prejuízo da possibilidade de adoção do regime de teletrabalho nos termos gerais previstos no Código do Trabalho, **este regime é obrigatório** 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) O trabalhador com **filho ou outro dependente a cargo que seja menor de 12 anos**, ou, **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, nos termos do Despacho n.º 8553 - A/2020, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 173, de 4 de setembro de 2020.

— O regime de teletrabalho é ainda **obrigatório**, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam, quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações da DGS e da Autoridade para as Condições do Trabalho sobre a matéria, na estrita medida do necessário.

— 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 e mitigação dos riscos decorrentes da pandemia da doença COVID -19, 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, de horários diferenciados de entrada e saída ou de horários diferenciados de pausas e de refeições.

—O teletrabalho é ainda obrigatório para trabalhadores cujos filhos, menores de 12 anos, sejam doentes de risco.

— Está prevista a publicação de regulamentação específica para o teletrabalho, a aplicar nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o exigir, o que deverá acontecer nos próximos dias.

Lisboa, 03 de novembro de 2020

José Mota Soares

jose.soares@pt.Andersen.com

A presente publicação tem fim meramente informativo, não representando aconselhamento jurídico ou um estudo exaustivo do regime jurídico tem por objeto. A reprodução, divulgação ou distribuição, parcial ou integral, do conteúdo da publicação deve ser precedida de consentimento prévio.