
URÍA MENÉNDEZ

PROENÇA DE CARVALHO

Direito do Trabalho e Segurança Social

1 de junho de 2020

Direito do Trabalho e Segurança Social

TELETRABALHO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO ÂMBITO DA SEGUNDA PRORROGAÇÃO DA SITUAÇÃO DE CALAMIDADE

Resolução do Conselho de Ministros, n.º 40-A/2020, de 29 de maio

A situação epidemiológica causada pela doença COVID-19 tem exigido uma constante aprovação e redefinição de medidas legislativas extraordinárias, com vista a prevenir a transmissão daquela doença, atendendo às sucessivas reavaliações promovidas em função da evolução da pandemia em Portugal.

Entre 14 de março e 21 de março, o regime de prestação subordinada de teletrabalho podia ser determinado unilateralmente pelo empregador, ou requerido pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas¹.

Com a declaração de estado de emergência e as suas sucessivas renovações, passou a ser obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitissem². Esta obrigatoriedade manteve-se com o fim do estado de emergência, no âmbito da situação de calamidade declarada para todo o território nacional, e da sua primeira prorrogação³.

No contexto da estratégia de desconfinamento, o Governo aprovou a Resolução do Conselho de Ministros n.º 40-A/2020, de 29 de maio, que prorrogou a situação de calamidade em todo o território nacional, com efeitos entre 1 de junho e 14 de junho. Neste âmbito, foram aprovadas novas medidas relativas à prestação de trabalho subordinado em regime de teletrabalho.

Assim, a partir de 1 de junho de 2020 a adoção do regime de teletrabalho deixa de ser, em regra, obrigatória, sendo novamente aplicável o disposto nos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho. A principal consequência desta alteração consiste na necessidade de celebração de acordo escrito entre o empregador e cada um dos trabalhadores abrangidos.

Excecionalmente, o teletrabalho continuará a ser obrigatório quando requerido pelo trabalhador, sempre que as funções em causa o permitam, nas seguintes situações:

¹ Conforme dispunha o artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação inicial.

² Conforme previam o Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março; o Decreto n.º 2-B/2020, de 2 de abril; e o Decreto n.º 2-C/2020, de 17 de abril, que regulamentaram o estado de emergência e as suas renovações.

³ Conforme previa a Resolução do Conselho de Ministros n.º 33-A/2020, de 30 de abril, e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 38/2020, de 17 de maio.

- (a) trabalhador abrangido pelo regime excepcional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos, previsto no artigo 25.º-C do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, mediante certificação médica;
- (b) trabalhador portador de deficiência, com um 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, ao qual necessite de prestar assistência em resultado da suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais, em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência, fora dos períodos de interrupções letivas legalmente fixados (sendo esta possibilidade aplicável apenas a um dos progenitores).

Nas situações acima elencadas, o trabalhador poderá requerer a prestação de trabalho em regime de teletrabalho, sendo o empregador obrigado a aceitá-la, na medida em que as funções em causa o permitam.

Por outro lado, previu-se também que o teletrabalho será obrigatório quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações da Direção-Geral de Saúde (“DGS”) e da Autoridade para as Condições do Trabalho (“ACT”) sobre a matéria (em particular o distanciamento social entre trabalhadores e postos de trabalho), na estrita medida do necessário. Nestes casos, quer o empregador quer o trabalhador poderão impor a prestação de trabalho em regime de teletrabalho. As recomendações da DGS e da ACT sobre organização de espaços físicos poderão ser consultadas na lista de *websites* relevantes indicada a final.

Fora destes casos, o teletrabalho terá de obedecer ao regime previsto no Código do Trabalho, destacando-se, em particular, as seguintes regras:

- (i) É necessária a celebração de acordo escrito entre trabalhador e empregador;
- (ii) O acordo deve, entre outros requisitos, indicar a quem pertencem os instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização (na falta de estipulação, presume-se que os instrumentos pertencem ao empregador, que deve assegurar a instalação e manutenção e o pagamento das respetivas despesas);
- (iii) No caso de trabalhador anteriormente vinculado (i.e. que não seja diretamente contratado em regime de teletrabalho):
 - a duração inicial do acordo de teletrabalho não pode exceder três anos (ou outro prazo estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva aplicável);
 - qualquer das partes pode denunciar o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução, caso em que o trabalhador regressará às suas funções habituais prestadas fisicamente no local de trabalho.

Salientamos que com a alteração do regime de prestação de trabalho (v.g. de teletrabalho para trabalho nas instalações da empresa), a informação deverá ser comunicada à entidade seguradora com quem foi contratualizado o seguro de acidentes de trabalho. Neste sentido, sugerimos que sejam contactadas as respetivas entidades seguradoras de modo a garantir a cobertura de acidentes de trabalho que possam vir a ocorrer com os trabalhadores, em particular quando o teletrabalho seja adotado em regime de escalas rotativas (o que implicará que o trabalhador tenha dois locais de trabalho possíveis no mesmo mês).


Nas situações em que o regime de teletrabalho não possa ser adotado, podem ser implementadas, dentro dos limites máximos dos períodos normais 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, nomeadamente, a adoção de escalas de rotatividade diárias ou semanais, horários diferenciados de entrada e saída, horários diferenciados de pausas e de refeições, etc.

Para este efeito, lembramos que, nos termos do disposto no artigo 217º do Código do Trabalho, não pode ser unilateralmente alterado o horário de trabalho individualmente acordado com o trabalhador. Quando o horário de trabalho não tenha sido individualmente acordado, a sua alteração deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e aos representantes dos trabalhadores (caso existam), bem como ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de empresa com menos de 10 trabalhadores. Este procedimento não terá de ser seguido caso a alteração de horário de trabalho seja inferior a uma semana, desde que registada em livro próprio, com menção de que foram consultados os representantes dos trabalhadores (caso existam), e na medida em que o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

Links relevantes

 **MEDIDAS DE PREVENÇÃO DA
COVID-19 NAS EMPRESAS**

Guia elaborado e publicado pela DGS relativo a medidas de prevenção da COVID-19 nas empresas.

 **19 RECOMENDAÇÕES PARA
ADAPTAR OS LOCAIS DE
TRABALHO**

Guia elaborado pela ACT, com 19 recomendações para adaptar os locais de trabalho e proteger os trabalhadores no contexto da pandemia de COVID-19.

Contactos



André Pestana Nascimento

Advogado

+351 912 228 976

andre.pestana@uria.com



Susana Bradford Ferreira

Advogada

+351 925 259 377

susana.ferreira@uria.com

BARCELONA
BILBAO
LISBOA
MADRID
PORTO
VALENCIA
BRUXELLES
LONDON
NEW YORK
BOGOTÁ
CIUDAD DE MÉXICO
LIMA
SANTIAGO DE CHILE

www.uria.com

A informação contida no presente Boletim é de carácter geral e não constitui assessoria jurídica.