



COVID-19

Prorrogação da Situação de Calamidade

– Implicações Laborais –



PRORROGAÇÃO DA SITUAÇÃO DE CALAMIDADE

Implicações Laborais

Através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 40-A/2020, de 29 de maio, foi **prorrogada a situação de calamidade** até às 23:59 horas do dia **14 de junho de 2020**.

Através deste diploma, o Governo dá continuidade ao processo de desconfinamento que iniciou a 30 de abril de 2020, voltando a considerar necessário declarar a situação de calamidade ainda que prevendo um elenco menos limitado de restrições e encerramentos, face ao regime anteriormente vigente.

Em termos gerais:

- a) Deixa de existir o dever cívico de recolhimento domiciliário pela população em geral, mantendo-se apenas a obrigação deste dever a um grupo restrito de cidadãos;
- b) É alargado o conjunto de estabelecimentos comerciais que podem estar em funcionamento, permitindo a abertura daqueles que tenham uma área superior a 400 m²;
- c) Os estabelecimentos de restauração e similares deixam de ter restrições respetivamente à sua ocupação, mantendo-se vinculados ao cumprimento das orientações de higiene e sanitárias definidas pela Direção-Geral da Saúde;
- d) Passam a ser permitidos os eventos de natureza familiar e cultural, desde que respeitem as orientações da Direção-Geral da Saúde;
- e) Estabelecem-se restrições especiais na Área Metropolitana de Lisboa, nomeadamente no que respeita à concentração de pessoas e estabelecimentos de comércio ou prestação de serviços.

Em especial, o teletrabalho:

- A adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam, **deixa de ser obrigatória, em geral**.
- O regime de teletrabalho **é obrigatório apenas 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 encontre 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/020, de 10 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 menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes de 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 letivas¹;
 - d) 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 qualquer 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 Trabalho**.
- **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, 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, 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.

Lisboa, 03 de junho de 2020

José Mota Soares

jose.soares@AndersenTaxLegal.pt

Mafalda Portugal Faria

mafalda.faria@AndersenTaxLegal.pt

¹ Esta obrigatoriedade é aplicável apenas a um dos progenitores, independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo.