

## **NOTA INFORMATIVA**

Foi publicado em Diário da República o Decreto-Lei nº 25-A/2021, o qual prorroga o regime excecional e transitório de reorganização do trabalho, com vista à minimização de riscos de transmissão da infeção da doença COVID-19, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro.

Por força do diploma ora publicado, este regime estará em vigor até 31 de dezembro de 2021.

Nota: durante a vigência do Decreto-Lei que regulamenta o Estado de Emergência (atualmente regulamentado até às 23h59 de dia 05/04) mantém-se a regra da obrigatoriedade da aplicação do regime de teletrabalho, pelo que a aplicação do previsto no DL 79-A/2020 quanto a esta matéria, apenas deverá ocorrer após a cessação de vigência da atual regulamentação do estado de emergência, ou seja, a partir de dia 6 de abril, sem prejuízo de eventual prorrogação.

## **REGIME EXCECIONAL E TEMPORÁRIO DE TELETRABALHO**

### **Âmbito de Aplicação:**

Aplicável a todas empresas, **independentemente do número de trabalhadores**, com estabelecimento nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, definidas pelo Governo mediante resolução do Conselho de Ministros, bem como nos concelhos considerados pela DGS como sendo de risco elevado, muito elevado e extremo.

**Regra geral:** é obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, 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.

**Exceção:** excecionalmente, quando entenda não estarem reunidas as condições previstas para a adoção do teletrabalho, o empregador deve:

- (i) comunicar, fundamentadamente e por escrito, ao trabalhador a sua decisão; e
  - (ii) demonstrar que as funções em causa não são compatíveis com o regime do teletrabalho ou a falta de condições técnicas adequadas para a sua implementação.
- ✓ O trabalhador pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar à Autoridade para as Condições do Trabalho a verificação dos requisitos acima previstos, assim como dos factos invocados pelo empregador.
- ✓ A Autoridade para as Condições do Trabalho aprecia a matéria sujeita a verificação e decide no prazo de cinco dias úteis, tendo em conta, nomeadamente:
- a atividade para que o trabalhador foi contratado; e
  - o exercício anterior da atividade em regime de teletrabalho ou através de outros meios de prestação de trabalho à distância.

**Regime contraordenacional:** a violação das regras de aplicação do teletrabalho e do procedimento acima definido constitui contraordenação grave bem como o incumprimento por parte do empregador da decisão da ACT.

**Instrumentos de Trabalho:** o empregador deve disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários à prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

- ✓ Quando tal disponibilização não seja possível e o trabalhador assim o consinta, o teletrabalho pode ser realizado através dos meios que o trabalhador detenha, competindo ao empregador a devida programação e adaptação às necessidades inerentes à prestação do teletrabalho.

**Impedimento do trabalhador:** o trabalhador que não disponha de condições para exercer as funções em regime de teletrabalho, nomeadamente condições técnicas ou habitacionais adequadas, deve informar o empregador, por escrito, dos motivos do seu impedimento.

**Direito a Subsídio de Refeição:** O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, sem redução de retribuição, mantendo ainda o direito a receber o subsídio de refeição que já lhe fosse devido.

## **ORGANIZAÇÃO DESFASADA DE HORÁRIOS**

### **Âmbito de Aplicação**

Aplicável a empresas com **locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores**, nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique definidas pelo Governo mediante resolução do Conselho de Ministros, bem como nos concelhos considerados pela DGS como sendo de risco elevado, muito elevado e extremo.

### **Medidas previstas:**

#### **A) Organização desfasada de horários:**

O empregador deve **organizar de forma desfasada as horas de entrada e saída dos locais de trabalho, garantindo intervalos mínimos de trinta minutos até ao limite de uma hora** entre grupos de trabalhadores.

#### **B) Medidas técnicas e organizacionais:**

O empregador deve também adotar **medidas técnicas e organizacionais** que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores, **nomeadamente:**

- i) promoção da constituição de equipas de trabalho estáveis, de modo que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa ou departamento;
- ii) alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos, de forma a salvaguardar o distanciamento social entre trabalhadores;
- iii) utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável em razão da natureza da atividade.

30 de março de 2021

**TELLES DE ABREU E ASSOCIADOS**  
**SOCIEDADE DE ADVOGADOS, SP, RL**