

COVID-19

Regime excecional e transitório de reorganização do trabalho

Decreto-lei n.º 25-A/2021, de 30 de março
Decreto-lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro

Foi publicado o Decreto-Lei n.º 25-A/2021, de 30 de março, que vem proceder à **prorrogação do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, que estabelece um regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infeção da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais, até 31 de dezembro de 2021**, sem prejuízo da possibilidade de prorrogação após consulta dos parceiros sociais.

RECORDAMOS O REGIME EXCECIONAL E TRANSITÓRIO **DE REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

ORGANIZAÇÃO DESFASADA DE HORÁRIOS *(artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro)*

- Aplica-se às **empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores**, nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, bem como nos **concelhos de risco elevado, muito elevado e extremo**.
- Nos locais supra referidos, 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.
- O empregador deve também adotar **medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores**, nomeadamente:
 - i) A 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) A alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos, de forma a salvaguardar o distanciamento social entre trabalhadores;
 - iii) A utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável em razão da natureza da atividade.

ALTERAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

(artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro)

- O empregador pode **alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de uma hora**, salvo se tal alteração causar prejuízo sério ao trabalhador, mediante consulta prévia aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.
- O empregador deve comunicar ao trabalhador a alteração efetuada com antecedência mínima de cinco dias relativamente ao início da sua aplicação.
- Considera-se, nomeadamente, **prejuízo sério**:
 - i) A inexistência de transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento;
 - ii) A necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família.
- A alteração do horário de trabalho deve manter-se estável por períodos mínimos de uma semana, não podendo o empregador efetuar mais de uma alteração por semana.
- A alteração do horário de trabalho realizada não pode implicar a alteração dos limites máximos do período normal de trabalho, diário e semanal, nem a alteração da modalidade de trabalho de diurno para noturno ou vice-versa.
- Estão dispensados de trabalhar de acordo com os novos horários fixados pelo empregador, os seguintes trabalhadores:
 - i) trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
 - ii) trabalhador menor;
 - iii) trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;
 - iv) trabalhadores com menores de 12 anos a seu cargo, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

TELETRABALHO

(artigo 5.º-A do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro)

- Aplica-se nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, bem como nos **concelhos de risco elevado, muito elevado e extremo**.
- 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.

EXCEÇÕES

I. Quando o empregador entenda não estarem reunidas as condições para realização de teletrabalho

Neste caso:

- O empregador deve comunicar, fundamentadamente e por escrito, ao trabalhador a sua decisão, competindo-lhe 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 para realização do teletrabalho e 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.

II. Quando o trabalhador não disponha de condições para exercer as funções em regime de teletrabalho

- 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.

EM SITUAÇÃO DE TELETRABALHO

- i) **O empregador deve disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários à prestação de trabalho em regime de teletrabalho.**
- ii) 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.

- iii) O trabalhador tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, sem redução de retribuição, nos termos previstos no Código do Trabalho ou em Instrumento de regulamentação coletiva aplicável, nomeadamente no que se refere a limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional;
- iv) O trabalhador mantém o direito a receber o subsídio de refeição que já lhe fosse devido.

INAPLICABILIDADE

A obrigatoriedade da adoção do regime de teletrabalho não é aplicável:

- i) aos **trabalhadores de serviços essenciais** abrangidos pelo artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual;
- ii) aos **trabalhadores integrados nos estabelecimentos de educação pré-escolar das instituições do setor social e solidário** que integram a rede nacional da educação pré-escolar regulada pelo Decreto-Lei n.º 147/97, de 11 de junho, e **às ofertas educativas e formativas, letivas e não letivas, dos ensinos básico e secundário, ministradas em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo de nível não superior**, incluindo **escolas profissionais privadas**, para efeitos de minimização de riscos de transmissão da infeção por SARS-CoV-2 e da pandemia da doença COVID-19 nos locais de trabalho.

TELETRABALHO EM SITUAÇÕES ESPECÍFICAS

(artigo 5.º-B do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro)

- Aplica-se nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, bem como nos **concelhos de risco moderado, elevado, muito elevado e extremo**.
- Sem prejuízo da possibilidade de adoção do regime de teletrabalho nos termos gerais previstos no Código do Trabalho, **determina-se a obrigatoriedade da 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, **nas seguintes situações**:
 - i) 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;

- ii) O trabalhador possua deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%;
- iii) O trabalhador tenha 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.

ENTRADA EM VIGOR

O presente decreto-lei entra em vigor no dia 31 de março de 2021.

Lisboa, 30 de março de 2021

Ana Rita Nascimento | ananascimento@pintoribeiro.pt
Francisca Machado | franciscamachado@pintoribeiro.pt
www.pintoribeiro.pt