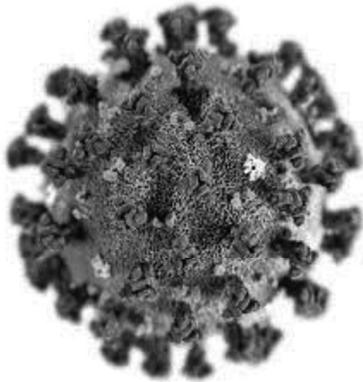


BindNews

9 de abril de 2021



REGIME EXCECIONAL E TRANSITÓRIO DE REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Decreto-Lei n.º 25-A/2021, de 30 de março

O presente diploma legal prorroga o regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e minimização de riscos de transmissão da infeção da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais.

Assim, as medidas estabelecidas pelo Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, são prorrogadas até **31 de dezembro de 2021**, sem prejuízo da possibilidade de nova prorrogação.

De todo o modo, este diploma tem de ser integrado, na presente data, com as regulamentações do estado de emergência sucessivamente em vigor, uma vez que estas estabelecem derrogações ao regime daquele, conforme se demonstrará abaixo.

1. TELETRABALHO

- Em virtude da renovação do estado de emergência, regulamentado pelo Decreto n.º 6/2021, de 3 de abril, foram derogados os artigos 5.º-A e 5.º-B do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, agora prorrogado, pelo que, nos termos do artigo 5.º daquele diploma legal:

A vigência do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, é prorrogada até 31 de dezembro de 2021.

A adoção do regime de teletrabalho é obrigatória, independentemente do vínculo laboral, da modalidade ou da natureza da relação jurídica.

- É **obrigatória a adoção do regime de teletrabalho**, independentemente do vínculo laboral, da modalidade ou da natureza da relação jurídica, sempre que este seja compatível com a atividade desempenhada e o trabalhador disponha de condições para a exercer, sem necessidade de acordo das partes.
- O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos **direitos e deveres** dos demais trabalhadores, sem redução de retribuição, 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, mantendo ainda o direito a receber o subsídio de refeição que já lhe fosse devido.
- O empregador deve disponibilizar os **equipamentos de trabalho e de comunicação** necessários à prestação de trabalho em regime de teletrabalho, sendo que, quando tal 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.
- Aos **trabalhadores temporários e prestadores de serviços** é, igualmente aplicável, o presente regime, devendo a empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços prestados assegurar o cumprimento das referidas medidas.
- A obrigatoriedade de adoção do regime de teletrabalho **não é aplicável aos trabalhadores de serviços essenciais** abrangidos pelo artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março nem aos integrados nos estabelecimentos a que alude o n.º 4 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro.

Os direitos e deveres do trabalhador em regime de teletrabalho são os mesmos.

Os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários à prestação de trabalho em regime de teletrabalho devem ser disponibilizados pelo empregador.

A obrigatoriedade de adoção do teletrabalho é aplicável aos trabalhadores temporários e prestadores de serviços.

Aos trabalhadores de serviços essenciais e aos trabalhadores integrados nos estabelecimentos a que alude o n.º 4 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, não é aplicável a obrigatoriedade de adoção do regime de teletrabalho.

◦ Considera-se que as **funções não são compatíveis** com a atividade desempenhada, designadamente, nos seguintes casos:

- a) Dos trabalhadores que prestam atendimento presencial, nos termos do artigo 35.º do Decreto n.º 6/2021, de 3 de abril;
- b) Dos trabalhadores diretamente envolvidos na Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia;
- c) Dos trabalhadores relativamente aos quais assim seja determinado pelos membros do Governo responsáveis pelos respetivos serviços, ao abrigo do respetivo poder de direção.

◦ Sempre que não seja possível a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do número de trabalhadores, o empregador deve organizar de **forma desfasada as horas de entrada e saída** dos locais de trabalho, bem como adotar as medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores, aplicando-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 3.º e 4.º do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, infra referido.

Quando não seja possível a adoção do regime de teletrabalho, o empregador deve proceder à organização desfasada de horários, independentemente do número de trabalhadores.

Devem ser garantidos intervalos mínimos de trinta minutos até ao limite de uma hora entre grupos de trabalhadores.

2. ORGANIZAÇÃO DESFASADA DE HORÁRIOS:

• Quando não seja possível a adoção do regime de teletrabalho, a entidade empregadora tem o dever de **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.

Devem ser adotadas medidas que assegurem o distanciamento e a proteção dos trabalhadores, de forma a mitigar os riscos de contágio.

• A entidade empregadora deve também continuar a adotar **medidas técnicas e organizacionais** que assegurem o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores, designadamente:

◦ Constituição de equipas de trabalho estáveis, restringindo o contacto entre trabalhadores a uma mesma equipa ou departamento;

- Alternância de pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas de trabalho ou departamentos, assegurando, desse modo, o distanciamento social entre trabalhadores.
- Utilização de equipamento de proteção individual adequado, quando o distanciamento físico não for possível, em virtude da natureza da atividade.

3. ALTERAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO:

- Quando não seja possível a adoção do regime de teletrabalho, a entidade empregadora pode alterar os **horários de trabalho**, nos seguintes termos:

- A alteração do horário de trabalho não pode ultrapassar **o limite máximo de uma hora;**

- A alteração do horário de trabalho deve ser precedida de **consulta prévia** aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais;

- A **comunicação** deve ser efetuada ao trabalhador com antecedência mínima de cinco dias relativamente ao início da sua aplicação;

- A alteração não deve causar **prejuízo sério** ao trabalhador, o qual se considera, nomeadamente:

- 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 haver lugar a mais do que uma alteração por semana; e

- A alteração não pode implicar a alteração dos **limites máximos do período normal de trabalho** ("PNT"), diário e semanal, nem a alteração da modalidade de trabalho de diurno para noturno ou vice-versa.

A entidade empregadora pode alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de uma hora, salvo se tal alteração causar prejuízo sério ao trabalhador.

A alteração não pode ultrapassar o limite máximo de 1 hora e deve manter-se estável por períodos mínimos de 1 semana, sem implicar alteração dos limites máximos do PNT, nem alteração da modalidade de trabalho de diurno para noturno e vice-versa.

Alguns trabalhadores ficam dispensados de cumprir os novos horários como as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e os trabalhadores com menores de 12 anos a seu cargo, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o trabalhador menor, o trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores com menores de 12 anos a seu cargo, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica estão **dispensados de trabalhar de acordo com os novos horários** fixados pelo empregador.

4. TRABALHADORES TEMPORÁRIOS E PRESTADORES DE SERVIÇOS:

O regime supra mencionado deve, igualmente, ser assegurado, com as necessárias adaptações, aos **trabalhadores temporários e prestadores de serviços**, pelas entidades utilizadoras ou beneficiárias dos serviços prestados por aqueles.

5. FISCALIZAÇÃO E REGIME CONTRA-ORDENACIONAL:

- A fiscalização do cumprimento do regime previsto no presente diploma legal compete à **Autoridade para as Condições do Trabalho ("ACT")**.

Ao regime previsto no presente diploma aplica-se o **regime de responsabilidade contraordenacional** previsto no Código do Trabalho e o **regime processual** aplicável às contraordenações laborais e de Segurança Social.

6. ESTABELECIMENTOS DE EDUCAÇÃO E OFERTAS EDUCATIVAS E FORMATIVAS, LECTIVAS E NÃO LECTIVAS

No mesmo âmbito de minimização de riscos de transmissão por COVID-19, continua a ser aplicável aos estabelecimentos de educação pré-escolar das instituições do setor social e solidário e ofertas educativas e formativas, letivas e não letivas, dos ensinos básico e secundário, ministradas em estabelecimentos de ensino

Os trabalhadores temporários e os prestadores de serviços estão, igualmente, abrangidos pelo presente diploma legal.

A fiscalização do cumprimento do regime previsto no presente diploma compete à ACT.

É aplicável a Resolução do Conselho de Ministros n.º 53-D/2020, de 20 de Julho aos estabelecimentos de educação pré-escolar das Instituições do sector social e solidário e ofertas educativas e formativas, letivas e não letivas, dos ensinos básico e secundário.

particular e cooperativo de nível não superior, incluindo escolas profissionais privadas, a **Resolução do Conselho de Ministros n.º 53-D/2020, de 20 de Julho**, que estabelece medidas excecionais e temporárias para a organização do ano letivo 2020/2021, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.

O Decreto-Lei n.º 25-A/2021, de 30 de março entrou em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

O presente resumo, não dispensa a consulta do texto integral do Decreto-Lei n.º 25-A/2021, de 30 de março, não constituindo o mesmo aconselhamento jurídico.



[Rui Esperança](#)



[Carolina Boullosa Gonzalez](#)



[Ana Gradim](#)