



Nº 10/2021

05.04.2021

Prorrogação do regime excepcional e transitório de reorganização do trabalho:

No passado dia 30 de Março, foi publicado o Decreto-Lei n.º 25-A/2021, que prorrogou até 31 de Dezembro de 2021, o regime excepcional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização dos riscos de transmissão da infecção da doença COVID-19.

Normas que se mantêm em vigor:

Como medida de limitação e redução do nível de transmissão do vírus, e por forma a assegurar a segurança dos locais de trabalho, foram prorrogadas as medidas específicas aplicáveis às empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica seja especialmente sensível, nomeadamente áreas com elevada densidade populacional, nos termos a definir pela DGS.

Para estas empresas mantêm-se as normas de obrigatoriedade de organização desfasada dos horários de entrada e saída dos locais de trabalho, garantindo intervalos mínimos de trinta minutos, até ao limite de uma hora, entre grupos de trabalhadores, bem como a alternância nas pausas de descanso e de refeição – optando pela organização em grupos de trabalho fixo (“bolhas”), procurando limitar os contactos entre trabalhadores.

A utilização obrigatória de equipamento de protecção individual adequado mantêm-se nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável em razão da natureza da actividade.

É obrigatória a adopção 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.

Excepcionalmente, quando entenda não estarem reunidas as condições para tal, o empregador deve comunicar, fundamentadamente e por escrito, ao trabalhador a sua decisão, tendo de 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. Nestes casos o trabalhador pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar à Autoridade para as Condições do Trabalho a verificação dos requisitos aplicáveis, colocando em causa os factos invocados pelo empregador. A ACT decidirá a questão nos cinco dias seguintes, tendo em conta, nomeadamente, a actividade para que o trabalhador foi contratado e o exercício anterior da actividade em regime de teletrabalho ou através de outros meios de prestação de trabalho à distância.

O empregador deve disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários à prestação de trabalho em regime de teletrabalho, sendo que quando tal disponibilização de instrumentos não seja possível, e o trabalhador assim o consinta, o teletrabalho pode ser realizado através dos meios pessoais que o trabalhador possua.

O trabalhador que não disponha de condições para exercer as suas funções em regime de teletrabalho, nomeadamente condições técnicas ou habitacionais adequadas, deve informar o empregador, por escrito, dos motivos daquele impedimento.

O Decreto-Lei n.º 25-A/2021 produz efeitos a partir de 31 de Março de 2021. Mais informações sobre a legislação excepcional e temporária no âmbito da pandemia em <https://abpa.pt/covid>.

abpa

ADVOGADOS



Newsletter

Nº 10/2021
05.04.2021

Amoreiras, Torre 3, 5.º Piso, 511
1070-274 Lisboa

Tel. (+351) 212 454 262

Fax (+351) 212 454 284

geral@abpa.pt

www.abpa.pt