

Prorrogação do 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.

Foi publicado o Decreto-Lei n.º 25-A/2021 de 30 de março - com entrada em vigor a 31 de Março e que procede à prorrogação do Decreto -Lei n.º 79 -A/2020, de 1 de outubro, o qual 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 -, designadamente no âmbito do teletrabalho obrigatório e do desfasamento de horários.

A - ORGANIZAÇÃO DESFASADA DE HORÁRIOS

Estas regras aplicam-se às 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 Direção-Geral da Saúde (DGS) como sendo de risco elevado, muito elevado e extremo, conforme declarados pelo Governo mediante decreto que regulamente a declaração do estado de emergência.

Nos aludidos locais de trabalho, 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:

- a) 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;
- b) A alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos, de forma a salvaguardar o distanciamento social entre trabalhadores;
- c) 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

Alteração dos horários de trabalho - 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:

- a) A inexistência de transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento;
- b) 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.

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, nos termos definidos no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, estão dispensados de trabalhar de acordo com os novos horários fixados pelo empregador nos termos anteriores.

B- TELETRABALHO

Este regime aplica-se às empresas 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, conforme declarados pelo Governo mediante decreto que regulamente a declaração do estado de emergência, independentemente do número de trabalhadores, bem como aos trabalhadores que aí residam ou trabalhem.

1 - 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.

2 - Excecionalmente, quando entenda não estarem reunidas as condições previstas no número anterior, 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.

3 - O trabalhador pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar à Autoridade para as Condições do Trabalho a verificação dos requisitos previstos no n.º 1 e dos factos invocados pelo empregador.

4 - 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.

5 - O empregador deve disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários à prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

6 - 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.

7 - 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.

8 - O trabalhador em regime de teletrabalho 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, mantendo ainda o direito a receber o subsídio de refeição que já lhe fosse devido.

C - TELETRABALHO EM SITUAÇÕES ESPECÍFICAS

Este regime aplica-se às empresas 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, conforme declarados pelo Governo mediante decreto que regulamente a declaração do estado de emergência, independentemente do número de trabalhadores, bem como aos trabalhadores que aí residam ou trabalhem.

Sem prejuízo da possibilidade de adoção do regime de teletrabalho nos termos gerais previstos no Código do Trabalho, 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, nas seguintes situações:

- a) 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;
- b) O trabalhador possua deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;
- c) 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, nos termos do Despacho n.º 8553-A/2020, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 173, de 4 de setembro de 2020, ou outro que o substitua regulando a mesma matéria.