

# Update

## Laboral

COVID-19



Abril 2021

## Teletrabalho em 2021

Rita Canas da Silva | [rcs@servulo.com](mailto:rcs@servulo.com)

Maria Francisca Gama | [mfg@servulo.com](mailto:mfg@servulo.com)

Atualmente encontra-se em vigor o [Decreto n.º 7/2021, de 17 de abril](#), que regula o estado de emergência enquadrado pelo [Decreto do Presidente da República n.º 41-A/2021, de 14 de abril](#).

No que ao teletrabalho respeita, a sua adoção mantém-se **obrigatória**, independentemente do vínculo, da modalidade ou da natureza da relação jurídica (aqui se incluindo, portanto, não apenas trabalhadores dependentes, mas também trabalhadores independentes – prestadores de serviços), **sempre que o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada e o trabalhador disponha de condições para a exercer, sem necessidade de acordo das partes**.

O empregador deve disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários ao teletrabalho, sendo que, quando tal disponibilização não seja possível e o trabalhador assim o consinta, o teletrabalho pode ser realizado através dos meios que o trabalhador disponha.

Para além disto, a empresa beneficiária final dos serviços prestados é, igualmente, responsável por assegurar o cumprimento do disposto acima, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores temporários e a prestadores de serviços que, nas suas instalações e ainda que por indicação de outra empresa, estejam a prestar atividade.

**Noutro plano**, existe um outro diploma, prévio ao atual estado de emergência, que regulava, até então, o teletrabalho – o [Decreto-Lei n.º 79-A/2020, na sua redação atual](#) – cuja vigência foi prorrogada até **31 de dezembro de 2021**, pelo [Decreto-Lei n.º 25-A/2021, de 30 de março](#), e que prevê a adoção do teletrabalho obrigatória “às empresas com estabelecimento nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, definidas pelo Governo mediante resolução do Conselho de Ministros [...]” (artigo 2.º, n.º 2 do Decreto-Lei 79-A/2020, na sua redação atual).

Atento este enquadramento, o regime de teletrabalho obrigatório é extensível até dezembro, mas importa aguardar pelo que acontecerá após 30 de abril:

- Se é prorrogado o estado de emergência e a aplicabilidade do teletrabalho obrigatório **em todo o território nacional**; ou
- Se o Governo regressa à classificação dos concelhos conforme o risco de contágio, caso em que o teletrabalho **só será obrigatório em determinadas áreas geográficas**.

Em qualquer caso, se as concretas funções a desempenhar não forem compatíveis com o teletrabalho, o trabalhador poderá executá-las presencialmente, mas, nessas circunstâncias, o empregador deverá adotar medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores, nomeadamente:

- Garantir que entre as horas de entrada e de saída do local de trabalho existe um intervalo mínimo de 30 minutos até ao limite de 1 hora entre grupos de trabalhadores;

- Adotar as medidas organizacionais seguintes:

- i) Constituição de equipas de trabalho estáveis, de modo que o contacto entre trabalhadores tenha lugar 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;

- iii) Utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável em razão da natureza da atividade.

- Para efeitos de cumprimento da organização desfasada das horas de entrada e saída dos locais 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 (*considerando-se prejuízo sério, nomeadamente, a inexistência de transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento e a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família*).

- O empregador deve comunicar ao trabalhador a alteração efetuada com antecedência mínima de cinco dias relativamente ao início da sua aplicação.

- 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 e tal 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 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 para efeitos de organização de forma desfasada das horas de entrada e saída dos locais de trabalho.

Damos, por fim, nota de que:

- As contraordenações aplicáveis em caso de violação do regime de adoção obrigatória do teletrabalho constituem atualmente contraordenação muito grave.

- A Autoridade para as Condições do Trabalho tem promovido múltiplas ações inspetivas, dispondo de um formulário *online* de denúncia.