



## COVID-19

### Legal Insights n.º 50

#### Regime de teletrabalho

Foi publicado o Decreto n.º 3-A/2021, de 14 de janeiro de 2021, que veio regulamentar o estado de emergência decretado pelo Presidente da República.

De acordo com o presente diploma:

#### **Regime de teletrabalho**

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.

O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a retribuição, 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.** 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.

Considera-se que as funções não são compatíveis com a atividade desempenhada, designadamente, nos seguintes casos: (i) Trabalhadores afetos a serviços públicos que prestam atendimento presencial; (ii) Trabalhadores diretamente envolvidos na Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia; e (iii) 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, as regras definidas no Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 outubro, designadamente:

### I - Organização desfasada de horários

O empregador deve (i) 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 e (ii) adotar medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Constituição de equipas de trabalho estáveis, de modo a que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre pessoas 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 promoção do trabalho em regime de teletrabalho, sempre que a natureza da atividade o permita;
- d) A utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável.

### II - Alteração do horário de trabalho

Para efeitos da organização dos tempos 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, devendo ser comunicada ao trabalhador a alteração efetuada com antecedência mínima de cinco dias.

É considerado de prejuízo sério, nomeadamente, (i) a inexistência de transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento e (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 do que uma alteração por semana.

A violação das normas relativas (i) ao teletrabalho, (ii) organização desfasada de horários e (iii) à alteração do horário de trabalho, constitui contraordenação muito grave.

O presente Decreto entrou em vigor no dia 15 de janeiro de 2021.

Para aceder ao texto integral do Decreto-Lei n.º 3-A/2021, por favor clique [aqui](#).

**Para mais informações, por favor contacte-nos:**

CTSU – Sociedade de Advogados, a Deloitte Legal practice

Av. Eng. Duarte Pacheco 7, 7.º piso

1070-100 Lisboa /

Praça do Bom Sucesso, 61, Piso 13, fração 1309

4150-146 Porto

Tel: (+351) 21 924 50 10

[geral@ctsu.pt](mailto:geral@ctsu.pt)

[www.ctsu.pt](http://www.ctsu.pt)

Caso não pretenda rececionar estas comunicações poderá opor-se, a qualquer momento, à utilização dos seus dados para estes fins, devendo para tal, enviar pedido escrito para o seguinte endereço de email: [geral@ctsu.pt](mailto:geral@ctsu.pt). A CTSU assegura ainda o direito de acesso, atualização, retificação ou eliminação, nos termos da legislação aplicável, mediante pedido escrito dirigido para o referido endereço de email. Esta comunicação apenas contém informação de caráter geral, pelo que não constitui aconselhamento ou prestação de serviços profissionais pela CTSU. Antes de qualquer ato ou decisão que o possa afetar, deve aconselhar-se com um profissional qualificado. A CTSU não é responsável por quaisquer danos ou perdas sofridos pelos resultados que advenham da tomada de decisões baseada nesta comunicação.

CTSU - Sociedade de Advogados, SP, RL, SA é uma sociedade de advogados independente e a Deloitte Legal practice em Portugal. “Deloitte Legal” refere-se às práticas legais das “member firms” da Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”) e às sociedades de advogados independentes a ela ligadas, entidades afiliadas ou relacionadas que prestam serviços jurídicos. A natureza exata destas relações e dos serviços jurídicos prestados difere entre jurisdições, de acordo com a legislação, regulamentação e requisitos profissionais nacionais aplicáveis e em vigor. Cada prática da Deloitte Legal é uma entidade legal independente e distinta, que não pode obrigar ou vincular qualquer outra das demais entidades. Cada prática da Deloitte Legal é apenas responsável pelos seus próprios atos e omissões e não pelos das restantes práticas da Deloitte Legal. Por motivos legais, regulatórios ou de outra natureza, nem todas as “member firms”, entidades afiliadas ou relacionadas prestam serviços jurídicos, nem estão associadas com as práticas da Deloitte Legal.