

## 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

**DECRETO-LEI N.º 25-A/2021,  
DE 30 DE MARÇO**

**OBJETO**

**DECRETO-LEI N.º 79-A/2020, DE  
1 DE OUTUBRO**

Foi hoje publicado, em Diário da República, o Decreto-Lei n.º 25-A/2021, que prorroga o 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.

Atendendo à realidade epidemiológica atualmente vivida em Portugal e a projeção de uma retoma gradual e faseada da atividade económica, entendeu o Governo ser necessário garantir que, uma vez levantado o estado de emergência, **as regras de adoção obrigatória do teletrabalho e de horários desfasados se mantêm em vigor, para os concelhos com maior risco de transmissão da doença COVID-19.**

Assim, foi prorrogada, **até 31 de dezembro de 2021**, a vigência do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, na sua versão consolidada, que será aplicado assim que se proceda ao levantamento das regras específicas do estado de emergência relativamente a esta matéria (que determinam, atualmente, o teletrabalho obrigatório em todo o país).

Nos termos desse Decreto-Lei, manter-se-ão obrigadas a **adotar o regime de teletrabalho** (sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer) todas as **empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, localizados nos concelhos considerados pela Direção-Geral da Saúde como sendo de risco elevado, muito elevado e extremo.**

Se as funções em causa não permitirem a implementação do teletrabalho, essas mesmas empresas devem **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, evidentemente, adotar todas as medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores.

Note-se ainda, relativamente ao teletrabalho, que o empregador que entenda não estarem reunidas as condições para a sua implementação, está obrigado a comunicar, fundamentadamente e por escrito, ao trabalhador, a sua decisão, **competindo-lhe demonstrar que as funções em causa não são compatíveis com tal regime ou a falta de condições técnicas adequadas para a sua implementação.**

Nos 3 dias úteis posteriores a essa comunicação, o trabalhador pode **solicitar à ACT a verificação dos requisitos e dos factos invocados pelo empregador.** Para o efeito, a ACT terá, nomeadamente, em consideração, o exercício anterior da atividade em regime de teletrabalho.

Todas as principais considerações acerca deste regime podem ser consultadas nos nossos Briefings anteriores publicados sobre o tema, disponíveis [aqui](#) e [aqui](#).

Este documento contém informação genérica e não configura a prestação de assessoria jurídica que deve ser obtida para a resolução de casos concretos e não pode ser divulgado, copiado ou distribuído sem autorização prévia da Vasconcelos, Arruda & Associados.

Todas as nossas Briefings podem ser consultadas em [www.vaassociados.com](http://www.vaassociados.com)

Para informação adicional, por favor contacte:

Inês Arruda - Sócia responsável pelo Departamento de Direito Laboral

[ines.arruda@vaassociados.com](mailto:ines.arruda@vaassociados.com) ou [geral@vaassociados.com](mailto:geral@vaassociados.com)

Vasconcelos, Arruda & Associados – Sociedade de Advogados RL  
NIF 510 122 507 - Rua Joshua Benoliel, n.º 6, 7-A - 1250 - 133 Lisboa  
T: +351 218 299 340

E-mail: [geral@vaassociados.com](mailto:geral@vaassociados.com)  
[www.vaassociados.com](http://www.vaassociados.com)