

Medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19.

[Decreto-Lei n.º 94-A/2020, de 3 de novembro](#)

Entrada em vigor: 4 de novembro de 2020.

I. Alteração ao Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, que estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus - COVID 19, na sua redação atual:

Em concreto as alterações são as seguintes:

a) É alterado o artigo 35.º, sobre a prorrogação do prazo máximo de duração do serviço efetivo em regime de contrato, no âmbito do serviço militar.

b) São aditados:

- O artigo 6.º-B (“Regime excecional de contratação de profissionais de saúde para as unidades de cuidados intensivos do Serviço Nacional de Saúde”);

- O artigo 6.º-C (“Regime excecional de contratação de enfermeiros para exercício de funções nas unidades de saúde pública das Administrações Regionais de Saúde, I. P., e das Unidades Locais de Saúde, E. P. E.”);

- O artigo 8.º-A (“Regime excecional aplicável aos mandatos dos titulares dos órgãos máximos de gestão das unidades de saúde que integram o Serviço Nacional de Saúde”);

- O artigo 19.º-A (“Declaração provisória de isolamento profilático”);

- O artigo 19.º-B (“Emissão desmaterializada” daquela declaração)

- O artigo 35.º-P (“Prorrogação do prazo de informação do registo de fundações”).

2. Alteração ao Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, que 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:

A substancial alteração a este diploma consiste no artigo 5.º-A que é aditado com a epígrafe “Teletrabalho”.

Destaca-se o seguinte:

a) 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.

b) Excecionalmente, quando o empregador entender não estarem reunidas as condições previstas para esta passagem a teletrabalho obrigatório, 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.

c) 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 do artigo 5.º-A e dos factos invocados pelo empregador. 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.

d) 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.

e) 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.

f) 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.

g) Este regime de teletrabalho obrigatório não é aplicável aos trabalhadores de serviços essenciais abrangidos pelo artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, bem como aos integrados nos “estabelecimentos de educação pré-escolar das instituições do setor social e solidário que integram a rede nacional da educação pré-escolar (...), e às ofertas educativas e formativas, letivas e não letivas, dos ensinos básico e secundário, ministradas em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo de nível não superior, incluindo escolas profissionais privadas”, relativamente aos quais o teletrabalho não é obrigatório.»

h) O regime do teletrabalho previsto neste artigo 5.º-A do Decreto-Lei n.º 79-A/2020 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, independentemente do número de trabalhadores, bem como aos trabalhadores que aí residam ou trabalhem.

São ainda introduzidas ao Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro as seguintes alterações:

a) São alterados os artigos 2.º (“Âmbito de aplicação”), 5.º (“Trabalho temporário e prestação de serviços”) e 7.º (“Regime contraordenacional”).

b) É revogada a alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, referente à promoção do trabalho em regime de teletrabalho, sempre que a natureza da atividade o permita, no âmbito da organização desfasada de horários. O que se justifica em virtude do novo regime de teletrabalho obrigatório instituído no artigo 5.º-A, agora aditado.

Porto, 4 de novembro de 2020.