



Universidade do Minho

**Despacho
RT – 53/2020**

Orientações e procedimentos a observar em matéria de teletrabalho e organização de trabalho

Considerando a Resolução do Conselho de Ministros n.º 40-A/2020, de 29 de maio (alterada e republicada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43-B/2020, de 12 de junho), que prorroga a declaração da situação de calamidade em todo o território nacional, no quadro de uma evolução controlada da pandemia da COVID-19, e vem dar continuidade ao processo de desconfinamento, estabelecendo um elenco de medidas menos intenso de restrições e encerramentos do que aquele que se encontrava vigente, designadamente quanto ao teletrabalho e organização do trabalho;

Considerando que, de acordo com aquela Resolução, foi eliminada a regra da obrigatoriedade do teletrabalho, mantendo-a exclusivamente para as situações previstas no regime anexo à Resolução (artigo 4.º, n.º 2), assim como foi revogado o artigo 29.º do DL n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual dada pelo Decreto-Lei n.º 24-A/2020, de 29 de maio;

Assim, ao abrigo do disposto no artigo 37.º, n.º 2, alínea v), dos Estatutos da Universidade do Minho, homologados pelo Despacho Normativo n.º 13/2017, publicados no *Diário da República*, 2ª Série, de 21 de setembro, determino:

1. Os Presidentes das Unidades Orgânicas, o Administrador da Universidade e o Administrador dos Serviços de Ação Social devem promover a revisão do regime de trabalho dos trabalhadores das Unidades Orgânicas, das Unidades Culturais e Diferenciadas e das Unidades de Serviços, em conformidade com os critérios estabelecidos na referida Resolução do Conselho de Ministros e nos termos indicados nos números 2, 3 e 4 do presente despacho.
2. Pode ser adotado o regime de teletrabalho, nos termos previstos no Código do Trabalho, sempre que as funções em causa o permitam, mediante celebração de acordo escrito para prestação subordinada de teletrabalho;
3. O regime de teletrabalho é obrigatório quando requerido pelo trabalhador, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam, nas seguintes situações:
 - a) O trabalhador, mediante certificação médica, se encontrar abrangido pelo regime excepcional 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 seja portador de deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;
 - c) O trabalhador tenha filho ou outro dependente a cargo, menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, em virtude de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência, fora dos períodos de interrupções letivas fixados nos anexos II e IV ao Despacho n.º 5754-A/2019, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 115, de 18 de junho, sendo apenas aplicável a um dos progenitores, independentemente do número de filhos ou dependentes a cargo;
 - d) O regime de teletrabalho é ainda obrigatório, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam, quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações da Direção-Geral da Saúde (DGS) e da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) sobre a matéria, na estrita medida do necessário.
4. Nas situações em que os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento seguro das orientações da DGS e da ACT - que deve ser avaliado pelos Presidentes das Unidades Orgânicas, pelo Administrador da Universidade e pelo Administrador dos Serviços de Ação Social - e com o objetivo de encontrar as soluções que melhor se ajustem às necessidades de trabalho presencial, assim como às circunstâncias de cada uma das Unidades, podem ser implementadas medidas de prevenção e mitigação dos riscos decorrentes da pandemia, nomeadamente, a adoção de escalas de rotatividade de trabalhadores, diárias ou semanais, entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado na UMinho no local habitual, assegurando previamente a adoção de horários diferenciados de entrada e saída, assim como horários diferenciados de pausas e de refeições.

5. Revogo o despacho RT-27/2020 e o despacho RT-28/2020, respetivamente de 15 e 16 de março.

O Reitor,