

COVID-19

Regime excecional e transitório de reorganização do trabalho

Decreto-lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro

Foi publicado o Decreto-lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, que estabelece um **regime excecional e transitório de reorganização do trabalho**, com vista à minimização de riscos de transmissão da infeção por SARS-CoV-2 e da pandemia da doença COVID-19.

Âmbito de Aplicação

O disposto no presente decreto-lei aplica-se, designadamente:

- às empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, a definir pelo Governo mediante resolução do Conselho de Ministros.

Organização Desfasada de Horários

- Nos locais supra referidos, o empregador deve **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.
- O empregador deve também adotar **medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores**, nomeadamente:
 - i) A promoção da constituição de equipas de trabalho estáveis, de modo que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa ou departamento;
 - ii) A alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos, de forma a salvaguardar o distanciamento social entre trabalhadores;
 - iii) A promoção do trabalho em regime de teletrabalho, sempre que a natureza da atividade o permita;
 - iv) A utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável em razão da natureza da atividade.

Alteração de Horário 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, mediante consulta prévia aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.
- O empregador deve comunicar ao trabalhador a alteração efetuada com **antecedência mínima de cinco dias relativamente ao início da sua aplicação**.
- Considera-se, nomeadamente, **prejuízo sério**:
 - a) A inexistência de transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento;
 - b) 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 de uma alteração por semana.
- A alteração do horário de trabalho realizada **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**.
- Estão dispensados de trabalhar de acordo com os novos horários fixados pelo empregador, os seguintes trabalhadores:
 - i) trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
 - ii) trabalhador menor;
 - iii) trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;
 - iv) trabalhadores com menores de 12 anos a seu cargo, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Trabalho Temporário e Prestação de Serviços

A empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços prestados é responsável por assegurar o cumprimento da organização desfasada de horários e da alteração de horário de trabalho, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores temporários e prestadores de serviços que estejam a prestar atividade para essas entidades.

Competência de Fiscalização

Compete à ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho fiscalizar o cumprimento do disposto no presente decreto-lei.

Regime Contraordenacional

Constitui contraordenação muito grave a violação das disposições relativas à organização desfasada de horários, à alteração de horário de trabalho e ao trabalho temporário e prestação de serviços.

Às infrações por violação do disposto no presente decreto-lei aplicam-se os artigos 548.º a 566.º do Código do Trabalho.

O processamento das contraordenações laborais segue o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social., aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual.

Vigência

O presente decreto-lei vigora até 31 de março de 2021, sem prejuízo da possibilidade de prorrogação após consulta dos parceiros sociais.

Lisboa, 1 de outubro de 2020

Ana Rita Nascimento | ananascimento@pintoribeiro.pt
Francisca Machado | franciscamachado@pintoribeiro.pt

www.pintoribeiro.pt