

NOTA INFORMATIVA

Foi publicado em Diário da República o Decreto-Lei nº 79-A/2020, o qual estabelece um regime excecional e transitório de reorganização do trabalho, com vista à minimização de riscos de transmissão da infeção da doença COVID-19.

Âmbito de Aplicação

O regime excecional e transitório de reorganização do trabalho aplica-se a:

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

Medidas previstas:

A) Organização desfasada de horários:

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.

B) Medidas técnicas e organizacionais:

O empregador deve também adotar **medidas técnicas e organizacionais** que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores, **nomeadamente:**

- i)** 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)** alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos, de forma a salvaguardar o distanciamento social entre trabalhadores;
- iii)** promoção do trabalho em regime de teletrabalho, sempre que a natureza da atividade o permita;
- iv)** utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável em razão da natureza da atividade.

Procedimento para alteração de horário de trabalho

Para efeitos de implementação das medidas acima referidas, **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, de acordo com o seguinte procedimento:

- ✓ 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: (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 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.
- ✓ A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o trabalhador menor, o trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores com menores de 12 anos a seu cargo, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica estão dispensados de trabalhar de acordo com os novos horários fixados pelo empregador.

Entrada em vigor e vigência

O referido decreto-lei entra em vigor no dia 6 de outubro e vigora até 31 de março de 2021, sem prejuízo da possibilidade da sua prorrogação.

1 de outubro de 2020

TELLES DE ABREU E ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS, SP, RL