

Regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e minimização de riscos de transmissão da infeção da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais

Através do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, foi estabelecido 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, que vigorará até **31 de março de 2021**.

1. Âmbito de aplicação deste regime¹:

- Empresas com locais de trabalho com **50 ou mais trabalhadores**, nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique – a Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2020, de 11 de setembro definiu as **áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto**.

Aos **estabelecimento de educação pré-escolar** das instituições do setor social e solidário que integram a rede nacional da educação pré-escolar regulada pelo Decreto -Lei n.º 147/97, de 11 de junho, 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 aplicam-se as **medidas excecionais e temporárias para a organização do ano letivo 2020/2021**, estabelecidas pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 53-D/2020, de 20 de julho.

2. Concretização das medidas que integram este regime excecional

- **Organização desfasada de horários:**

Nos locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores (nas áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto), o empregador deve organizar as horas de entrada e saída de fora desfasada, garantindo intervalos mínimos de 30 minutos, até ao limite de uma hora, entre grupos de trabalho.

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

¹ Estas medidas são ainda aplicáveis à empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços prestados, devendo ser aplicadas aos trabalhadores temporários e prestadores de serviço que estejam a prestar atividade para estas entidades.

- 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**;
 - A **alternância das pausas para descanso**, incluindo **para refeições**, entre equipas ou departamentos, de forma a salvaguardar o distanciamento social entre trabalhadores;
 - A **promoção do trabalho em regime de teletrabalho**², sempre que a natureza da atividade o permita;
 - 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 do horário de trabalho**

Para assegurar o cumprimento destas medidas, e empregador, mediante consulta prévia aos trabalhadores envolvidos e à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, pode alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de uma hora, salvo se esta alteração causar prejuízo sério³ ao trabalhador.

Esta alteração deverá ser comunicada com uma **antecedência mínima de 5 dias** relativamente ao início da sua aplicação, e deve manter-se estável por **períodos mínimos de uma semana**, estando vedada ao empregador a possibilidade de fazer mais que uma alteração por semana.

² Mantém-se a obrigatoriedade do regime de teletrabalho 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 excecional 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 com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %.

c) Quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações da Direção-Geral da Saúde e da Autoridade para as Condições do Trabalho sobre a matéria, na estrita medida do necessário.

E ainda nas situações definidas no **Código do Trabalho**, nomeadamente, quando requerido por trabalhador **vítima de violência doméstica** (artigos 166.º, n.º 2 e 195.º, n.º 1) e ainda quando requerido por trabalhador **com filho até 3 anos de idade**, desde que a adoção deste regime seja compatível com a atividade da Empresa (artigo 166.º, n.º 3).

³ Considera-se prejuízo sério nomeadamente:

- 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 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, e vice-versa.

Estão **dispensados** de trabalhar de acordo com os novos horários fixados pelo **empregador 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**, nos termos definidos no Código do Trabalho.

Para mais informação, o diploma legal está disponível para consulta através do seguinte link: <https://dre.pt/application/conteudo/144272529>.

Lisboa, 2 de outubro de 2020

José Mota Soares

jose.soares@pt.Andersen.com

Carolina Hecker

carolina.hecker@pt.Andersen.com