



TFRA[®]

SOCIEDADE DE ADVOGADOS

**Regime excecional e transitório de
reorganização do trabalho**

www.tfra.pt

Regime excecional e transitório de reorganização do trabalho

Foi publicado no passado dia 1 de outubro, o Decreto-Lei n.º 79-A/2020 que vem estabelecer 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.

Âmbito de aplicação

O disposto no decreto-lei aplica-se:

- i. Às 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; e
- ii. Aos 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

1. Organização desfasada dos 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.

2. Adoção de medidas técnicas e organizacionais

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

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

3. Alteração de horário de trabalho

Para efeitos de aplicação das medidas referidas, o empregador pode alterar os horários de trabalho até ao limite máximo 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, devendo comunicar ao trabalhador a alteração efetuada com antecedência mínima de cinco dias relativamente ao início da sua aplicação.

Para efeitos do diploma, considera-se prejuízo sério:

- a) a inexistência de transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento; e
- 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

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 do definidos pelo Código de Trabalho, estão dispensados de trabalhar de acordo com os novos horários fixados pelo empregador nos termos referidos anteriormente.

4. Trabalho temporário e prestação de serviços

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

O Decreto-Lei entra em vigor no próximo dia 06 de outubro e vigora até 31 de março de 2021, sem prejuízo da possibilidade da sua prorrogação.

02 de outubro de 2020

A TFRA manter-se-á atenta e atualizará a informação deste flash sempre que se justificar.

Por fim, alertamos que a informação constante deste documento é de carácter genérico e não dispensa, por isso, a análise do caso concreto, nem a consulta da documentação oficial e legislação em vigor a cada momento.

PORTUGAL

Lisboa

Av. da República 32 - 4.º Esq.
1050-193 Lisboa
T +351 217 815 660
lawfirm@tfra.pt

Funchal

Av. do Infante 8, Edifício Executivo
2.º Andar, Sala K
9000-060 Funchal – Madeira
T +351 291 202 400

 / Teixeira de Freitas, Rodrigues & Associados | TFRA