CAVALEIRO & ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS R.L.

Nota Jurídica DL 79-A/2020

REGIME EXCEPCIONAL E TRANSITÓRIO DE REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Por força da pandemia provocada pelo Covid-19 e em ordem a minimizar os riscos de transmissão da infecção da doença no âmbito das relações laborais, foi emanado o Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de Outubro, que estabelece um regime excepcional e transitório de reorganização do trabalho, que se destina a vigorar até 31 de Março de 2020, aplicável às empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores situados nas parcelas de território nacional em que a situação epidemiológica o justifique e definidas mediante resolução do conselho de ministros.

Este diploma legal estabelece como medida principal a obrigação de o empregador proceder a uma organização desfasada de horários de trabalho, cumprindo com determinadas imposições quanto à alteração dos horários dos trabalhadores, organização essa que se aplica também às empresas utilizadoras de trabalho temporário e beneficiários da prestação de serviços.

No que concerne à organização desfasada de horários de trabalho impõe-se ao empregador que:

- Organize de forma desfasada os horários de entrada e saída do local de trabalho, garantindo a existência de intervalos mínimos de 30 minutos e máximos de uma hora entre os diferentes grupos de trabalhadores;
- Garanta o distanciamento físico entre os trabalhadores através da constituição de equipas de trabalho estáveis de modo a que o contacto se faça apenas entre trabalhadores da mesma equipa e/ou departamento;
- Alterne as pausas para descanso e refeições entre equipa e/ou departamentos;
- Garanta a utilização de Equipamentos de Protecção Individuais adequados quando seja manifestamente impraticável assegurar o distanciamento físico entre os trabalhadores.

Salienta-se que esta medida destinada a assegurar um contacto mínimo entre os trabalhadores envolve ainda a obrigação de o empregador promover o regime de teletrabalho sempre que a natureza da actividade o permita.

Sendo necessário promover a organização desfasada de horários de trabalho, permite-se ao empregador alterar os horários de trabalho dos trabalhadores desde que essa alteração cumpra os seguintes requisitos cumulativos:

- Tenha o limite máximo de uma hora;
- Se mantenha estável pelo período mínimo de uma semana;
- Não implique a alteração do PNT diário e semanal, nem a alteração da modalidade de trabalho diurno para nocturno, ou vice-versa;
- Seja levada a cabo com a consulta às ERCTs e aos trabalhadores envolvidos;
- Seja comunicada com uma antecedência mínima de 5 dias face à data da sua aplicação.

Excluem-se desta alteração de horários de trabalho os seguintes trabalhadores:

- Trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes;
- Trabalhadores menores;
- Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica;
- Trabalhadores com menores de 12 anos a cargo ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- Trabalhadores aos quais a alteração cause prejuízo sério nomeadamente por inexistência de transportes colectivos de passageiros que permitam cumprir o novo horário de trabalho ou por necessidade de prestação de assistência imprescindível e inadiável à família.

Salienta-se ainda que a fiscalização do cumprimento dos deveres acima referidos, que impende sobre o empregador, bem como sobre

a empresa utilizadora de trabalho temporária ou beneficiária de prestação de serviços, compete à ACT, sendo que a violação dos mesmos constitui contraordenação muito grave, aplicando-se o disposto nos artigos 548.º a 566.º do Código do Trabalho.



Sofia Garriapa
Advogada-estagiária



Vitor Furtado Sousa
Advogado

Esta informação é de distribuição reservada, não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade e encontra-se vedada a sua cópia sem autorização. A informação é de carácter geral e pode conter lapsos não detectados, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.