

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

Foi publicado o [Decreto-Lei n.º 79-A/2020](#) de 2020-10-01 que estabelece 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

Estas medidas vigoram até 31 de março de 2021, sem prejuízo da possibilidade da sua prorrogação).

ORGANIZAÇÃO DESFASADA DE HORÁRIOS

I - Estabelece -se que, nas empresas com **locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores** situadas nas parcelas de território definidas pelo Governo, actualmente **Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto**, o empregador **deve organizar de forma desfasada as horas de entrada e saída dos locais de trabalho**.

Estabelece –se ainda que os intervalos do desfasamento têm uma duração de intervalos mínimos de trinta minutos até ao limite de uma hora entre grupos de trabalhadores.

II - De modo a garantir o distanciamento físico e a proteção da saúde dos trabalhadores, o presente diploma prevê que o empregador deve constituir equipas estáveis de modo a que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa ou departamento

III- A alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos, de forma a salvaguardar o distanciamento social entre trabalhadores;

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.

V - Institui -se, ainda, a preferência pelo recurso ao regime de teletrabalho, sempre que a natureza da atividade o permita.

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 (8 h) e semanal (40h), nem a alteração da modalidade de trabalho de diurno para noturno ou vice-versa.

DISPENSA

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.

Regime contraordenacional

Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos artigos 3.º a 5.º do aludido diploma

No Portal do Governo encontra-se um [“EXPLICADOR”](#) relativo à Reorganização do trabalho para a minimização de riscos de transmissão da Covid-19 nos locais de trabalho.

O Serviço Jurídicos

ANIVEC/APIV