

AS NOVAS MEDIDAS LEGISLATIVAS EM MATÉRIA DE REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DE MINIMIZAÇÃO DOS RISCOS DE TRANSMISSÃO DA COVID-19 NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES LABORAIS

I – ENQUADRAMENTO

No passado dia 01/10/2020 foi publicado o DL nº 79-A/2020, que veio estabelecer um **regime excepcional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão do COVID-19 no âmbito das relações laborais**.

Este diploma irá manter-se em vigor, pelo menos, até 31 de Março de 2021, sem prejuízo da possibilidade de prorrogação após consulta dos parceiros sociais.

Na adopção destas novas medidas, o Governo teve em consideração a situação actual da pandemia em Portugal, bem como o facto de se verificar o regresso da maioria dos portugueses ao trabalho presencial, ao que acresce o facto de se ter iniciado o ano lectivo, circunstâncias essas que originam, necessariamente, um maior contacto e um maior número de interacções sociais, bem como o aumento de pessoas em circulação, o que assume um impacto maior em zonas com elevada densidade populacional, reclamando pois a adopção de medidas específicas urgentes, com vista à minimização dos riscos de transmissão da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais.

II - ÂMBITO DE APLICAÇÃO

As medidas estabelecidas neste diploma **aplicam-se 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).

III - MEDIDAS APROVADAS

DEFASAMENTO DE HORÁRIOS

- O empregador deverá organizar, de forma desfasada, as horas de entrada e saída dos locais de trabalho, devendo garantir a existência de **intervalos, com uma duração mínima de 30 minutos e máxima de 1 hora, entre grupos de trabalhadores.**
- Deverão ainda ser adoptadas pelo empregador **medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a protecção dos trabalhadores**, nomeadamente:
 - a) 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 actividade o permita;
 - d) A utilização de equipamento de protecção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico não seja praticável em razão da natureza da actividade.

ALTERAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

- Com vista à implementação do desfasamento de horários acima referido, o empregador poderá alterar os horários de trabalho em vigor até ao limite máximo de 1 hora (salvo se tal alteração causar prejuízo sério ao trabalhador), mediante consulta prévia aos trabalhadores envolvidos e aos representantes dos trabalhadores (deverá ser previamente consultada a comissão de trabalhadores ou, na falta desta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais);
- A alteração do horário de trabalho deverá ser comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de 5 dias relativamente ao início da sua aplicação.

- A alteração do horário deverá manter-se estável, por períodos mínimos de uma semana, não podendo o empregador efectuar mais de uma alteração por semana.
- Em qualquer caso, a alteração do horário de trabalho não poderá implicar a alteração dos limites máximos do período normal de trabalho (diário e semanal), nem a alteração da modalidade de trabalho de diurno para nocturno ou vice-versa.

- **Direito de oposição do trabalhador:** o trabalhador poderá opor-se à alteração do horário de trabalho se a mesma lhe causar prejuízo sério, considerando-se como tal, 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.

- **Estão dispensados de trabalhar de acordo com os novos horários**, fixados pelo empregador nos termos acima referidos, os seguintes trabalhadores:
 - trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes;
 - trabalhadores menores;
 - trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;
 - 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.

TRABALHO TEMPORÁRIO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Nos casos de trabalho temporário e prestação de serviços, cabe à empresa utilizadora ou à beneficiária final dos serviços prestados a responsabilidade por assegurar o cumprimento das obrigações estabelecidas neste diploma (desfasamento de horários e alteração de horário de trabalho), com as necessárias adaptações, aos trabalhadores temporários e prestadores de serviços que se encontrem a prestar actividade para essas entidades.

IV - FISCALIZAÇÃO

A competência para a fiscalização do cumprimento do disposto neste diploma pertence à ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho.

V – SANÇÕES

A violação do disposto neste diploma consubstanciará infracção contra-ordenacional, punível com coima, nos seguintes termos:

- a) A violação do disposto em matéria de desfasamento de horários, alteração de horário de trabalho e, ainda, do regime estabelecido para o trabalho temporário e prestação de serviços (artigos 3.º a 5.º do DL nº 79-A/2020), constitui contra-ordenação muito grave;
- b) Às infracções por violação do disposto neste DL aplica-se o regime da responsabilidade contra-ordenacional previsto nos artigos 548.º a 566.º do Código do Trabalho;
- c) O processamento das contra-ordenações laborais previstas neste diploma será efectuado nos termos do regime processual aplicável às contra-ordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de Setembro, na sua redacção actual.

VI - SÍNTESE CONCLUSIVA

Em face das novas medidas excepcionais e transitórias de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infecção da COVID-19, aprovadas pelo DL nº 79-A/2020 de 01/10, as empresas deverão reorganizar-se o quanto antes, por forma a conformar a sua organização do trabalho com as regras ora definidas.

Nesse sentido, as empresas do sector privado (com 50 ou mais trabalhadores) devem implementar um **regime de desfasamento dos horários de entrada e saída** dos trabalhadores nos locais de trabalho, de modo a evitar ajuntamentos de pessoas no decurso da realização do trabalho presencial, diluindo assim as aglomerações ou ajuntamentos de pessoas em horas de ponta concentradas.

Para tanto, neste período excepcional e transitório, o empregador poderá alterar os horários de trabalho nos termos previstos neste diploma.

Para além disso, por forma a garantir o distanciamento físico e a protecção da saúde dos trabalhadores, as empresas deverão constituir **equipas estáveis**, de modo a que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa.

Sem prejuízo do exposto, deverá ser dada **preferência à prestação de trabalho em regime de teletrabalho**, sempre que a natureza da actividade o permita, por forma a evitar o contágio.

Lisboa, 06 de Outubro de 2020.

Cristina Reis Ferreira

Advogada

E. cristina.ferreira@mgadvogados.pt

W. www.mgadvogados.pt

Esta nota é meramente informativa. A informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada.

Caso pretenda obter qualquer informação adicional ou esclarecimento, não hesite em contactar-nos: geral@mgadvogados.pt.