



Sêrvulo & Associados | Sociedade de Advogados, SP, RL

Update

Laboral

COVID-19

Outubro 2020

Novas regras de organização do tempo de trabalho (Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro)

Nuno Pais Gomes | npg@servulo.com
Maria Francisca Gama | mfg@servulo.com

I. Entrada em vigor e vigência

O novo regime entra em vigor na próxima terça-feira, **6 de outubro de 2020** e vigorará, pelo menos, até **31 de março de 2021**.

II. Ambito de aplicação

Trabalhadores ao serviço das empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, situadas nas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto, independentemente do respetivo vínculo:

- Trabalhadores subordinados da própria empresa;
- Prestadores de serviços;
- Trabalhadores temporários.

III. Medidas previstas

- Organização, de forma desfasada, das 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 (podendo, conseqüentemente, os horários de trabalho ser alterados, no máximo, até uma hora, para cumprir tal objetivo); e
- Adoção de medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores, nomeadamente:
 - 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;

- (ii) Alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos;
- (iii) Utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável em razão da natureza da atividade.

Muito embora seja referida, neste contexto, a promoção do teletrabalho, entendemos que esta forma específica de prestação de trabalho: a) continua a não ser obrigatória de forma generalizada; b) não se enquadra, propriamente, no objetivo pretendido com este diploma (assegurar o distanciamento físico dos trabalhadores que continuam a prestar a sua atividade no local de trabalho habitual), pois se o trabalho for prestado em regime de teletrabalho, esse mesmo distanciamento está, por natureza, garantido.

IV. Trabalhadores que podem solicitar dispensa da alteração do horário de trabalho permitida nos termos deste novo regime

- a) Trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes;
- b) Trabalhadores menores;
- c) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;
- d) Trabalhadores com filhos menores de 12 anos a seu cargo, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalhadores que invoquem prejuízo sério, decorrente, nomeadamente, da:
 - Inexistência de transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento;
 - Necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família.

V. Procedimento a observar para a alteração de horários por decisão (unilateral) do empregador

- Consulta prévia aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais;
- Comunicação dos novos horários aos trabalhadores com antecedência mínima de cinco dias relativamente ao início da sua aplicação;
- Vigência do novo horário por um período mínimo de uma semana;
- Respeito pelos limites máximos do período normal de trabalho, diário e semanal, bem como manutenção da concreta modalidade de trabalho (diurno ou noturno).

VI. Entidade com competência para fiscalização do cumprimento das obrigações previstas neste diploma

Autoridade para as Condições do Trabalho.

VII. Regime contraordenacional

O incumprimento das disposições constantes deste diploma configura a prática de contraordenações muito graves, puníveis com a respetiva coima.