
URÍA MENÉNDEZ

PROENÇA DE CARVALHO

Direito do Trabalho e Segurança Social

2 de outubro de 2020

Direito do Trabalho e Segurança Social

REGIME EXCECIONAL E TRANSITÓRIO DE REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA DA DOENÇA COVID-19

Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro

Através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2020, de 11 de setembro (“**RCM 70-A/2020**”)¹, o Governo, no contexto da declaração de situação de contingência em todo o território nacional continental, avançou a sua intenção de tornar obrigatória a adoção de medidas específicas de organização de trabalho nas Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto, por forma a prevenir e mitigar os riscos decorrentes da propagação da doença COVID-19.

Na sequência da RCM 70-A/2020, foi publicado o Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro (o “**DL 79-A/2020**”), que estabelece o 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.

- **A quem é que se aplica?**

Este regime excecional e transitório aplica-se a empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores situados nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica se justifique, definidas pelo Governo mediante resolução do Conselho de Ministros².

Atualmente, os territórios identificados são, precisamente, os que constam da RCM 70-A/2020: as Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto.

- **Em que consiste o regime?**

Em traços gerais, o regime impõe, transitória e excecionalmente, dois deveres adicionais para as empresas acima referidas:

¹ Entretanto prorrogada, até 14 de outubro, pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 81/2020, de 29 de setembro.

² Para efeitos de minimização de riscos de transmissão da doença COVID-19 nos locais de trabalho dos estabelecimentos de educação pré-escolar das instituições do setor social e solidário que integram a rede nacional da educação pré-escolar regulada pelo Decreto -Lei n.º 147/97, de 11 de junho, 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, é aplicável a Resolução do Conselho de Ministros n.º 53 -D/2020, de 20 de julho.

- (i) organização de forma desfasada das horas de entrada e saída dos locais de trabalho, garantindo intervalos mínimos de 30 minutos até ao limite de uma hora entre grupos de trabalhadores;
- (ii) adoção de medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores.

No que respeita a este segundo dever, o DL 79-A/2020 exemplifica algumas das medidas que poderão ser adotadas:

- (a) a promoção e constituição de equipas de trabalho estáveis, de modo a que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa ou departamento (as também denominadas “equipas-espelho”);
- (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 (medida que, em rigor, já resultava das recomendações e orientações da Direção-Geral da Saúde e da Autoridade para as Condições do Trabalho).

- ***De que forma podem ser alterados os horários de trabalho?***

Para dar cumprimento aos deveres acima referidos, o DL 79-A/2020 prevê que o empregador possa alterar o horário de trabalho dos trabalhadores até ao limite máximo de uma hora, mediante consulta prévia aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais (se existirem), salvo se tal alteração causar prejuízo sério ao trabalhador.

Para efeitos do DL 79-A/2020, considera-se nomeadamente prejuízo sério: (i) a inexistência de transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento pretendido pelo empregador; ou (ii) a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família.

Após a consulta, o empregador deve comunicar ao trabalhador a alteração efetuada com uma antecedência mínima de cinco dias relativamente ao início da sua aplicação.

O DL 79-A/2020 estabelece, porém, alguns limites às alterações dos horários de trabalho:

- (i) o horário de trabalho alterado deve manter-se estável por períodos mínimos de uma semana, não podendo o empregador efetuar mais do que uma alteração por semana;
- (ii) a alteração do horário de trabalho realizada não pode implicar a alteração dos limites máximos do período normal de trabalho (regra geral, de oito horas diárias e 40 horas

semanais, podendo existir limites inferiores em função do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável), nem a alteração da modalidade de trabalho de diurno para noturno ou vice-versa.

- **Existem categorias de trabalhadores especialmente protegidos?**

O regime transitório prevê que determinadas categorias de trabalhadores fiquem dispensadas de trabalhar de acordo com os novos horários fixados pelo empregador: trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, trabalhadores menores, trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica e 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.

- **O regime aplica-se a trabalhadores temporários e prestadores de serviço?**

As empresas utilizadoras de trabalho temporário ou beneficiárias de prestações de serviços devem também assegurar o cumprimento dos mesmos deveres, ou seja, organizar de forma desfasada os horários de entrada e saída dos trabalhadores temporários e/ou prestadores de serviços, bem como, adotar medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos mesmos.

O regime *supra* exposto aplica-se, por conseguinte, com as necessárias adaptações.

- **Quais as consequências do incumprimento deste regime?**

O não cumprimento do regime transitório constitui uma contraordenação muito grave, competindo à Autoridade para as Condições do Trabalho promover a respetiva fiscalização.

- **Durante quanto tempo vigora o regime transitório?**

Este diploma permanecerá em vigor pelo menos até 31 de março de 2021, sem prejuízo de possibilidade de prorrogação.

ÁREA METROPOLITANA DE LISBOA: Alcochete, Almada, Amadora, Barreiro, Cascais, Lisboa, Loures, Mafra, Moita, Montijo, Odivelas, Oeiras, Palmela, Seixal, Sesimbra, Setúbal, Sintra Vila Franca de Xira

ÁREA METROPOLITANA DO PORTO: Arouca, Espinho, Gondomar, Maia, Matosinhos, Oliveira de Azeméis, Paredes, Porto, Póvoa de Varzim, Santa Maria da Feira, Santo Tirso, São João da Madeira, Trofa, Vale de Cambra, Valongo, Vila do Conde, Vila Nova de Gaia

Contactos



André Pestana Nascimento

Advogado

+351912228976

andre.pestana@uria.com



Susana Bradford Ferreira

Advogada

+351925259377

susana.ferreira@uria.com

**BARCELONA
BILBAO
LISBOA
MADRID
PORTO
VALENCIA
BRUXELLES
LONDON
NEW YORK
BOGOTÁ
LIMA
SANTIAGO DE CHILE**

www.uria.com

As informações contidas nesta Newsletter são de natureza geral e não implicam qualquer vinculação ou opinião legal