

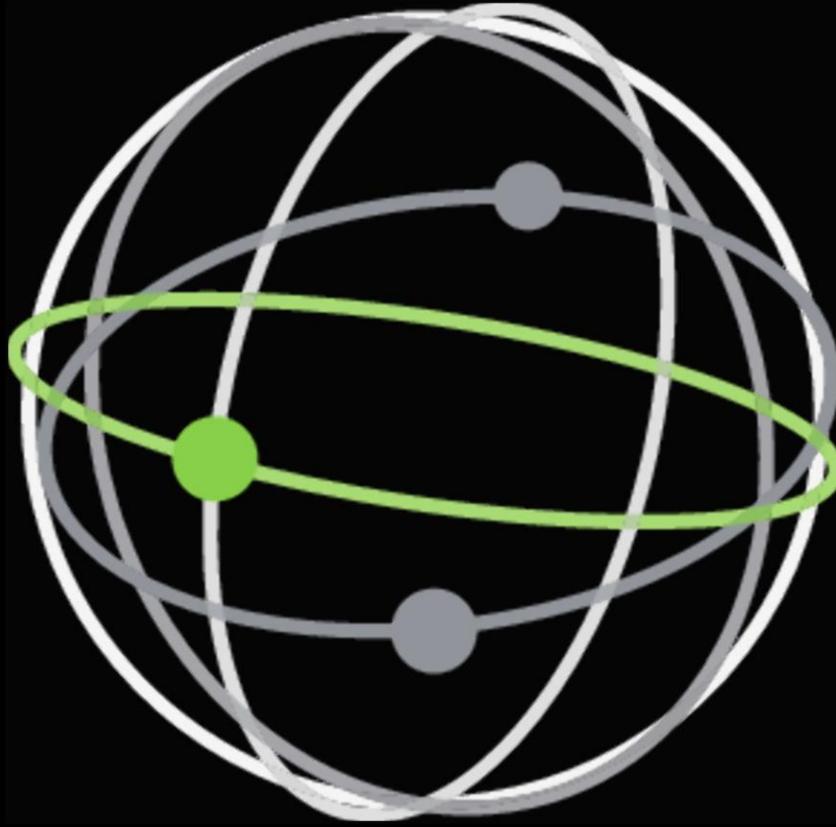
CTSU

Sociedade de Advogados

Member of Deloitte Legal network

COVID-19 Legal Insights

1 de outubro de 2020



COVID-19

Legal Insights n.º 48

Regime excecional e transitório de
reorganização do trabalho

O Decreto-Lei n.º 79-A/2020, publicado a 1 de outubro de 2020, veio estabelecer um regime excecional e transitório de reorganização do trabalho, com vista à minimização de riscos de transmissão do vírus Covid-19.

A quem se aplica

O decreto-lei é aplicável (i) 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 e (ii) aos estabelecimentos de educação pré-escolar das instituições do setor social e solidário que integram a rede nacional da educação pré-escolar 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.

Organização desfasada de horários

O empregador deve (i) organizar de forma desfasada as 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 e (ii) adotar medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Constituição de equipas de trabalho estáveis, de modo a que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre pessoas 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 atividade o permita;
- d) A utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável.

Alteração do horário de trabalho

Para efeitos da organização dos tempos 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, devendo ser comunicada ao trabalhador a alteração efetuada com antecedência mínima de cinco dias.

É considerado de prejuízo sério, nomeadamente, (i) a inexistência de transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento e (ii) 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 do que uma alteração por semana.

A violação das normas relativas à organização desfasada de horários e à alteração do horário de trabalho, constitui contraordenação muito grave.

O presente decreto-lei vigorará até 31 de março de 2021, sem prejuízo da possibilidade de prorrogação.

Para aceder ao texto integral do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, por favor clique na seguinte hiperligação:

<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/144272529/details/maximized>

Caso não pretenda rececionar estas comunicações poderá opor-se, a qualquer momento, à utilização dos seus dados para estes fins, devendo para tal, enviar pedido escrito para o seguinte endereço de email: geral@ctsu.pt.

A CTSU assegura ainda o direito de acesso, atualização, retificação ou eliminação, nos termos da legislação aplicável, mediante pedido escrito dirigido para o referido endereço de email. Esta comunicação apenas contém informação de carácter geral, pelo que não constitui aconselhamento ou prestação de serviços profissionais pela CTSU. Antes de qualquer ato ou decisão que o possa afetar, deve aconselhar-se com um profissional qualificado. A CTSU não é responsável por quaisquer danos ou perdas sofridos pelos resultados que advenham da tomada de decisões baseada nesta comunicação.

CTSU - Sociedade de Advogados, SP, RL, SA é uma sociedade de advogados independente, membro da Deloitte Legal network. A "Deloitte Legal" integra as práticas legais das "member firms" Deloitte Touche Tohmatsu Limited e as sociedades de advogados independentes a ela ligadas que prestem serviços jurídicos. Por motivos legais e regulatórios, nem todas as "member firms" prestam serviços jurídicos.