

Outubro de 2020

Rui Andrade | rsa@vda.pt  
Américo Oliveira Fragoso | aof@vda.pt  
Tiago Cochofel de Azevedo | taa@vda.pt  
Tiago Piló | tp@vda.pt

## LABORAL

### CORONAVÍRUS (COVID-19) - IMPACTOS LABORAIS

No seguimento da Resolução de Ministros n.º 70-A/2020 de 11 de setembro que declarou a situação de contingência, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, foi promulgado o DL 79-A/2020 de 1 de outubro 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, que vigorará até 31 de março de 2021.

Fique a conhecer neste Flash as principais medidas aprovadas com impacto nas relações laborais.

#### Âmbito de aplicação

- Empresas com 50 ou mais trabalhadores situadas nas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto.

#### Organização desfasada de horários

- O empregador deve organizar de forma desfasada as horas de entrada e de saída dos locais de trabalho, garantindo intervalos mínimos de 30 minutos a 1 hora, entre grupos de trabalhadores.
- Deve também adotar medidas que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores, nomeadamente:
  - a) Constituição de equipas estáveis, de modo a que o contacto entre trabalhadores seja apenas entre elementos da mesma equipa ou departamento;
  - b) Alternância das pausas para descanso e para refeições, entre equipas ou departamentos;
  - c) Promoção do trabalho em regime de teletrabalho, sempre que as funções permitam;
  - d) Utilização de equipamento de proteção individual adequado, quando o distanciamento físico seja manifestamente impraticável, dada a atividade.

<p><b>Alteração de horário de trabalho</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O empregador pode alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de 1 hora, salvo se tal causar prejuízo sério ao trabalhador (p.e. inexistência de meio de transporte e assistência inadiável e imprescindível à família).</li> <li>• O empregador deve comunicar ao trabalhador a alteração efetuada com uma antecedência mínima de 5 dias, relativamente ao início da sua aplicação.</li> <li>• A alteração do horário de trabalho deve manter-se estável por períodos mínimos de uma semana.</li> <li>• A alteração não pode implicar a alteração dos limites máximos do período normal de trabalho, diário e semanal, nem a alteração da modalidade de trabalho de diurno para noturno ou vice-versa.</li> <li>• Este sistema não se aplica a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, trabalhadores menores, trabalhadores 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.</li> </ul>
<p><b>Teletrabalho</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O teletrabalho continua a ser obrigatório quando requerido pelo trabalhador, condicionado à sua compatibilidade com as funções exercidas, nas seguintes situações: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Existência de certificação médica, que ateste que o trabalhador se encontra abrangido pelo regime excepcional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos;</li> <li>ii. Trabalhador com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%.</li> </ul> </li> <li>• O teletrabalho é ainda obrigatório quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações da DGS e da ACT, desde que as funções em causa o permitam.</li> </ul>
<p><b>Rotatividade</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caso não seja adotado o teletrabalho, o empregador pode adotar escalas de rotatividade entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no local de trabalho.</li> <li>• Este sistema é de implementação obrigatória nas Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto.</li> </ul>
<p><b>Trabalho temporário e prestação de serviços</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços prestados é responsável por assegurar o cumprimento da organização desfasada de horários e a alteração de horário de trabalho em relação aos trabalhadores temporários e prestadores de serviços.</li> </ul>
<p><b>Fiscalização pela ACT</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compete à ACT fiscalizar o cumprimento das medidas estabelecidas diploma.</li> <li>• A violação destas medidas constitui contra-ordenação muito grave.</li> </ul>