

Covid-19. Desfasamento de horários no Porto e em Lisboa não entra em vigor antes da próxima semana - e pode ser até mais tarde

14.09.2020 às 18h40

[Facebook](#)
[Twitter](#)
[Email](#)
...

Em vésperas de entrada em vigor da situação de contingência, o projeto do decreto-lei que vai enquadrar a obrigatoriedade de desfasamento de horários imposta às empresas de Lisboa e do Porto pelo Governo ainda não chegou aos parceiros sociais, nem foi publicado. Advogados alertam que depois desse passo ainda há prazos legais a cumprir para que a medida possa produzir efeitos práticos



CÁTIA MATEUS



SÓNIA M. LOURENÇO



Ana Mendes Godinho, ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

ANTÓNIO COTRIM/LUSA

Incredulidade é a palavra usada pelos parceiros sociais para definir a forma como o Governo está a gerir o processo que obrigará as empresas a desfasar os horários dos trabalhadores durante a situação de contingência que vigorará no país a partir desta terça-feira, 15 de setembro. Depois de não terem sido ouvidos previamente ao Conselho de Ministro da última quinta-feira, onde a medida foi anunciada, continuam até agora sem receber a proposta de decreto-lei do Governo que vai enquadrar a aplicação desta medida.

Em causa está a [Resolução do Conselho de Ministros](#), publicada na passada sexta-feira, onde o Governo define que as empresas da área metropolitana de Lisboa e do Porto, com mais de 50 trabalhadores que estejam nas instalações em simultâneo, terão de desfasar horários de trabalho, pausas e turnos e de colocar trabalhadores em regime de espelho, ou seja, em teletrabalho parcial.

Na resolução o Governo já da a entender que os empregadores não necessitariam de entrar em acordo com os funcionários para a definição do novo esquema de horários. Uma notícia publicada esta segunda-feira pelo jornal digital ECO confirma que a decisão das empresas pode ser unilateral e abrangerá não só os trabalhadores do quadro, mas também os temporários e os trabalhadores independentes.

A publicação cita o projeto de decreto-lei do Governo, o mesmo que os parceiros sociais continuam sem conhecer. Patrões e sindicatos criticam o desrespeito pela Concertação Social, tanto mais que a reunião do Comité Permanente da Concertação Social, agendada para esta quarta-feira e onde o tema prometia aquecer os ânimos, foi anulada e Governo e parceiros só voltam a reunir no fim do mês.

Certo é que mesmo que o decreto seja publicado já amanhã, nunca poderia produzir efeitos antes de meados da próxima semana, na melhor das hipóteses. A garantia foi dada aos Expresso por advogados, especialistas em Direito do Trabalho, que relembram que mesmo em momentos de exceção, como o atual, há passos formais que têm de ser dados e prazos legais a cumprir.

O primeiro seria mesmo a consulta aos parceiros sociais. O seu parecer não é vinculativo, mas é obrigatório. "Em causa está a criação de um mecanismo de exceção que passa a admitir a possibilidade de decisão unilateral, por parte do empregador, da alteração de horários de trabalho. É matéria muito sensível que tem forçosamente de ser muito ponderada e bem balizada para evitar abusos", defende o advogado Américo Oliveira Fragoso, especialista em Laboral da Vieira de Almeida (VdA).

Pedro da Quitéria Faria, advogado da Antas da Cunha, recorda que "a lei prevê que para alterar horários estipulados no contrato de trabalho é necessário acordo entre o empregador e o trabalhador". E há prazos de comunicação a cumprir. Sete dias é, segundo o Código do Trabalho, a antecedência mínima que as empresas têm para afixar ou dar aconhecer aos trabalhadores os novos horários antes da aplicação. "Há instrumentos de regulamentação coletiva que até impõem um prazo maior, 10 dias, 15 dias ou mais", diz o Pedro da Quitéria Faria. É por isso que ambos os advogados ouvidos pelo Expresso consideram praticamente impossível que o decreto-lei que executará a medida do desfasamento de horários imposta pelo Governo, entre em vigor esta semana. "Eventualmente, nem na próxima", admite Pedro da Quitéria Faria.

Mesmo que o decreto-lei seja publicado amanhã, cumprindo a data de 15 de setembro definida pelo Governo, e entrasse em vigor na quarta feira, "poucas empresas estariam em condições de afixar de imediato os seus esquemas de desfasamento de horários e notificar os trabalhadores das alterações", explica o advogado da Antas da Cunha. Américo Oliveira Fragoso corrobora: "as empresas ainda nem conhecem as regras do desfasamento. Estamos a falar de quanto tempo de desfasamento? 20 minutos, meia hora?". O especialista acrescenta que é muito difícil para as empresas terem a agilidade necessária para, conhecendo o decreto a uma terça-feira publicar no próprio dia as novas escalas. E relembra que, "depois da publicação, há que esperar sete dias para que os novos horários possam ter efeitos práticos".

Segundo a notícia avançada esta segunda-feira pelo ECO esse prazo mínimo de sete dias para notificação aos trabalhadores pode vir a ser encurtado para cinco dias. Mas mesmo assim, os advogados veem com muitas reticências a possibilidade de que as empresas respondam de forma imediata à elaboração de novos horários e, uma vez afixados, entre em vigor o prazo de pré-aviso até à execução. Até porque para Américo Oliveira Fragoso, o correcto era que o decreto-lei a publicar desse também alguma margem às empresas para a elaboração e divulgação dos horários desfasados.

Depois, reforçam, é igualmente importante acautelar as exceções, por exemplo para doentes crónicos, grávidas ou pessoas com deficiência. Porque, realçam, estas situações têm de estar contempladas. Questões para as quais também os sindicatos têm vindo a sensibilizar, defendendo que a alteração dos horários não pode ser imposta unilateralmente pelos empregadores, desde logo pelos riscos que representa para a conciliação familiar e profissional.

Face à ausência de qualquer comunicação do Governo com os parceiros até agora, a UGT emitiu um comunicado formal onde considera que "esta omissão do Governo constitui apenas o agravar da prática recorrente de apresentação de propostas e documentos à concertação social, com prazos que comprometem a análise e discussão, e que na prática têm efeito grave: impede a intervenção prémia e efetiva das associações sindicais".