

Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1-10

Estabelece um regime excecional e transitório de reorganização do trabalho, tendo em vista a minimização do risco de transmissão da infeção por SARS-CoV-2.

1. Âmbito de aplicação (artigo 2.º)

1.1 Empresas “com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores”, situados “nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique” (as quais serão “definidas pelo Governo mediante Resolução do Conselho de Ministros”).

1.2 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, aplica-se a Resolução do Conselho de Ministros n.º 53-D/2020, de 20-7, que estabelece medidas excecionais e temporárias para a organização do ano letivo 2020/2021.

2. Desfasamento de horas de entrada e de saída (artigos 3.º, n.º 1, e 4.º)

2.1 Nos locais de trabalho abrangidos pelo presente regime (v. *supra* o n.º 1.1), o empregador deve “organizar de forma desfasada” as horas de entrada e de saída dos locais de trabalho, “garantindo intervalos mínimos de trinta minutos até ao limite de uma hora entre grupos de trabalhadores”.

2.2 Para tanto, o empregador “pode alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de uma hora, salvo se tal alteração causar prejuízo sério ao trabalhador” (v. adiante o n.º 2.5), mediante consulta prévia aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores (ou, na falta desta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais).

2.3 A alteração de horário de trabalho deve ser comunicada pelo empregador ao trabalhador com uma “antecedência mínima de cinco dias relativamente ao início da sua aplicação” e deve manter-se “estável por períodos mínimos de uma semana, não podendo o empregador efetuar mais de uma alteração por semana”.

2.4 O novo horário de trabalho 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.

2.5 Constitui prejuízo sério, impeditivo da alteração do horário de trabalho do trabalhador relativamente ao qual se verifica (v. *supra* o n.º 2.2), nomeadamente: a inexistência de transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o novo horário de trabalho fixado (tendo em vista o desfasamento referido *supra* no n.º 2.1) e a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família.

2.6 Estão dispensados de observar os novos horários de trabalho que venham a ser fixados pelo empregador (nos termos descritos nos n.ºs 2.1 a 2.4), independentemente da invocação de prejuízo sério: a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o trabalhador menor, o trabalhador com capacidade de trabalho reduzida ou com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores que tenham a seu cargo filhos menores de 12 anos (ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, nos termos definidos no Código do Trabalho).

3. Adoção de medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores (artigo 3.º, n.º 2)

3.1 Nos locais de trabalho visados pelo presente regime (v. *supra* o n.º 1.1) deve, igualmente, o empregador adotar “medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores”.

3.2 Tais “medidas técnicas e organizacionais” podem, nomeadamente, consistir:

- na promoção da constituição de equipas de trabalho estáveis, para que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa ou departamento;
- na alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos, de forma a salvaguardar o distanciamento social entre trabalhadores;
- na promoção do trabalho em regime de teletrabalho, sempre que a natureza da atividade o permita;
- na utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável em razão da natureza da atividade.

4. Empresas utilizadoras de trabalho temporário ou beneficiárias de prestações de serviços (artigo 5.º)

4.1 A empresa utilizadora de trabalho temporário é responsável por assegurar o cumprimento do prescrito nos artigos 3.º e 4.º do presente regime (v. *supra* os n.ºs 2 e 3), com as necessárias adaptações, aos trabalhadores temporários de cuja prestação de atividade beneficie.

4.2 De igual modo, a empresa beneficiária final dos serviços prestados é responsável por assegurar o cumprimento do prescrito nos artigos 3.º e 4.º do presente regime (v. *supra* os n.ºs 2 e 3), com as necessárias adaptações, aos prestadores que os desempenhem.

Na ausência de previsão em contrário, entra em vigor, nos termos gerais, no dia 6-10-2020.

Vigora até 31-3-2021, sem prejuízo da possibilidade de prorrogação após consulta dos parceiros sociais.

Para mais informações, por favor contacte:

DIOGO LEOTE NOBRE

Diogo.Leote@mirandalawfirm.com

PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN

Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com

JOANA VASCONCELOS

Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com

CLÁUDIA DO CARMO SANTOS

Claudia.Santos@mirandalawfirm.com

SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO)

Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2020. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para:

boletimfiscal@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para:

boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para:

boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com.

Este boletim é distribuído gratuitamente aos nossos clientes, colegas e amigos. Caso pretenda deixar de o receber, por favor responda a este e-mail.