

6 DE OUTUBRO 2020

**COVID 19**  
**MEDIDAS DE PREVENÇÃO, CONTENÇÃO E MITIGAÇÃO DA**  
**TRANSMISSÃO DA INFEÇÃO EM CONTEXTO LABORAL**

No dia 01 de Outubro de 2020 foi publicado o Decreto-Lei n.º 79-A/2020, que vem estabelecer um 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.

**DESTINATÁRIOS**

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.

Empresas utilizadoras ou empresas beneficiárias finais dos serviços prestados em regime de trabalho temporário 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.

**REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

**Organização desfasada de horários:**

As horas de entrada e saída dos locais de trabalho devem ser desfasadas, com intervalos entre trinta minutos e uma hora, entre grupos de trabalhadores;

**Adoptar medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores:**

Promoção da constituição de equipas de trabalho estáveis, de modo que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa ou departamento.

Alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos,

de forma a salvaguardar o distanciamento social entre trabalhadores.

Promoção do trabalho em regime de teletrabalho, sempre que a natureza da atividade o permita.

Utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável em razão da natureza da atividade.

### **REGIME EXCEPCIONAL DE ALTERAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO**

**Possibilidade:** O empregador pode alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de uma hora, salvo se tal alteração causar prejuízo sério ao trabalhador.

**Procedimento:** A alteração tem de ser precedida de consulta prévia aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

O empregador deve comunicar ao trabalhador a alteração efetuada com antecedência mínima de cinco dias relativamente ao início da sua aplicação.

**Prejuízo sério:** Considera -se, nomeadamente, prejuízo sério:

- a) A inexistência de transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento;
- b) A necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família.

**Limites:**

A alteração do horário de trabalho deve manter-se estável por períodos mínimos de uma semana, não podendo o empregador efetuar mais de uma alteração por semana.

A alteração do horário de trabalho realizada 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.

**Exceções:**

Estão dispensados de trabalhar de acordo com o novo horário definido pelo empregador:

- Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- Trabalhador menor;
- Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;
- Trabalhadores com menores de 12 anos a seu cargo, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

## COMPETÊNCIA DE FISCALIZAÇÃO

Autoridade para as Condições do Trabalho

## RESPONSABILIDADE CONTRA-ORDENACIONAL

Constitui contraordenação muito grave a violação das regras de reorganização do trabalho e do regime excepcional de alteração de horário de trabalho por parte das empresas destinatárias.

## EXCLUSÃO

**(aplicável a Resolução do Conselho de Ministros n.º 53 -D/2020, de 20 de julho)**

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;

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.

## VIGÊNCIA

Até 31 de Março de 2021

---

A **PARES | Advogados** está disponível para providenciar informação sobre as medidas de prevenção, contenção e mitigação da transmissão da Covid 19 em contexto laboral, de forma mais concreta e adequada à realidade de cada cliente, estando capacitada para prestar todo o apoio necessário nesta matéria.

---

**Maria Carolina Guerreiro**  
[cg@paresadvogados.com](mailto:cg@paresadvogados.com)

---

Esta Nota Informativa é dirigida a clientes e advogados, não constituindo publicidade, sendo vedada a sua cópia, circulação ou outra forma de reprodução sem autorização expressa dos seus autores. A informação prestada assume carácter geral, não dispensando o recurso a aconselhamento jurídico de forma prévia a qualquer tomada decisão relativamente ao assunto em apreço. Para esclarecimentos adicionais contacte **Maria Carolina Guerreiro** ([cg@paresadvogados.com](mailto:cg@paresadvogados.com)).