

6 OCTOBRE 2020

## COVID 19

### MESURES VISANT À PRÉVENIR, CONTENIR ET ATTÉNUER LA TRANSMISSION DE L'INFECTION DANS UN CONTEXTE DE TRAVAIL

Le Décret-Loi n° 79-A/2020, publié le 1<sup>er</sup> octobre 2020, établit un régime exceptionnel et transitoire dans le but de réorganiser le travail et minimiser le risque de transmission de la maladie de COVID-19 dans le contexte des relations de travail.

#### DESTINATAIRES

Entreprises avec des lieux de travail de 50 travailleurs ou plus, dans les zones territoriales où la situation épidémiologique le justifie, telles que définies par le Gouvernement par une résolution du Conseil des Ministres.

Les entreprises qui utilisent ou bénéficient de services fournis dans le cadre du travail temporaire avec des lieux de travail de 50 travailleurs ou plus, dans les zones territoriales où la situation épidémiologique le justifie telles que définies par le Gouvernement par une résolution du Conseil des Ministres.

#### RÉORGANISATION DU TRAVAIL

##### **Organisation des horaires en décalé :**

Les heures d'entrée et de sortie des lieux de travail doivent être décalées, avec des intervalles compris entre trente minutes et une heure, entre les groupes de travailleurs ;

##### **Adopter des mesures techniques et organisationnelles qui assurent la distanciation physique et la protection des**

Promouvoir la mise en place d'équipes de travail stables, de sorte que le contact entre les travailleurs n'ait lieu qu'entre les travailleurs de la même équipe ou du même département.

Alternance des pauses de repos, y compris pour

**travailleurs :** les repas, entre équipes ou départements, afin de préserver la distanciation sociale entre les travailleurs.

Promotion du travail en régime de télétravail, lorsque la nature de l'activité le permet.

Utilisation d'un équipement de protection individuelle approprié dans les situations où la distanciation physique est manifestement impraticable en raison de la nature de l'activité.

## RÉGIME EXCEPTIONNEL DE CHANGEMENT D'HORAIRE DE TRAVAIL

**Possibilité :** L'employeur peut modifier les heures de travail jusqu'à un maximum d'une heure, à moins que ce changement ne cause des préjudices graves au travailleur.

**Procédure :** La modification doit être précédée d'une consultation préalable avec les travailleurs concernés et la commission des travailleurs ou, en l'absence de celle-ci, de la commission syndicale ou intersyndicale ou des délégués syndicaux.

L'employeur doit communiquer le changement effectué au travailleur au moins cinq jours avant le début de sa mise en œuvre.

**Préjudice grave :** Le préjudice grave est considéré, notamment, comme :

a) L'absence de transport public de passagers

qui permettrait de respecter les heures de travail en raison du décalage ;

b) La nécessité d'apporter une assistance à la famille, indispensable et impossible à reporter.

## Limites :

Le changement des heures de travail doit rester stable pendant au moins une semaine et l'employeur ne peut pas effectuer plus d'un changement par semaine.

Le changement des heures de travail ne peut pas impliquer un changement des limites maximum de la période normale de travail, quotidienne et hebdomadaire, ni le changement de la modalité du travail de jour en travail de nuit ou vice versa.

## Exceptions :

Sont exemptés de travailler selon les nouveaux horaires fixés par l'employeur :

- Travailleuse enceinte, post-partum ou allaitante ;
- Travailleur mineur ;
- Travailleur ayant une capacité de travail réduite, avec une incapacité ou une maladie chronique ;
- Travailleurs ayant des enfants de moins de 12 ans à leur charge ou, quel que soit leur âge, ayant un handicap ou une maladie chronique.

## COMPÉTENCE DE SUPERVISION

Autorité pour les Conditions du Travail (*Autoridade para as Condições do Trabalho*)

## RESPONSABILITÉ LÉGALE

La violation des règles de réorganisation du travail et du régime exceptionnel pour le changement des horaires de travail par les entreprises visées constitue une infraction très grave.

## EXCLUSION

**(applicable la Résolution du Conseil des Ministres n° 53 -D/2020, du 20 juillet)**

Établissements d'enseignement préscolaire des établissements du secteur social et solidaire qui font partie du réseau national d'enseignement préscolaire réglementé par le Décret-Loi n° 147/97, du 11 juin ;

Offres d'éducation et de formation, éducatives et non éducatives, d'enseignement primaire et secondaire, enseignées dans des établissements privés et coopératifs non supérieurs, y compris des écoles professionnelles privées.

## DURÉE

Jusqu'au 31 mars 2021

---

**PARES | Advogados** est disponible pour fournir toutes les informations concernant les mesures visant à prévenir, contenir et atténuer la transmission de la Covid 19 dans un contexte de travail, d'une façon plus concrète et adaptée à la réalité de chaque client, et peut fournir toute assistance nécessaire dans cette matière.

---

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

---

Cette Note Informative est dirigée à des clients et avocats et ne constitue pas de la publicité. Sa copie, circulation ou autre forme de reproduction sans l'autorisation expresse de ses auteurs est interdite. L'information fournie est à caractère général et ne dispense pas le recours à un conseil juridique avant toute prise de décision en ce qui concerne la matière traitée. Pour tout éclaircissement additionnel, veuillez contacter **Maria Carolina Guerreiro** ([cg@paresadvogados.com](mailto:cg@paresadvogados.com)).

---