

Início

Regime de reorganização e minimização de riscos no âmbito das relações laborais | Covid-19

1

Âmbito de aplicação e quadro sancionatório

2

Organização desfasada de horários

3

Alteração de horário de trabalho

Contactos



No dia 1 de outubro de 2020, foi publicado o Decreto-Lei n.º 79-A/2020 que vigorará até 31 de março de 2021, sem prejuízo da possibilidade de prorrogação.

Âmbito de aplicação e quadro sancionatório

Início

1

2

3

Contactos

Âmbito de aplicação

- Empresas com 50 ou mais trabalhadores, nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique;
- Estabelecimentos de educação pré-escolar das instituições do setor social e solidário que integram a rede nacional da educação, 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, incluindo escolas profissionais privadas.

Quadro sancionatório

- Compete à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) fiscalizar o cumprimento destas disposições.
- A violação do disposto no presente decreto-lei constitui contraordenação muito grave.
- As infração cometidas pelos Trabalhadores, por violação do disposto nas disposições seguintes, constituem contraordenação laboral, nos termos da legislação laboral.



As parcelas de território abrangidas pelas presentes disposições serão definidas pelo Governo, através de resolução do Conselho de Ministros, em função da evolução da situação epidemiológica.



No caso de empresas de trabalho temporário e prestação de serviços, a empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços é responsável por assegurar o cumprimento das disposições, aos trabalhadores temporários e prestadores de serviços que estejam a prestar atividade para essas entidades, com as necessárias adaptações.

Organização desfasada de horários

Início

1

2

3

Contactos

Regime

- O empregador deve organizar de forma desfasada as horas de entrada e saída dos locais de trabalho, garantindo intervalos mínimos de 30 minutos até ao limite de 1 hora entre grupos de trabalhadores.
- O empregador deve também adotar MEDIDAS TÉCNICAS E ORGANIZACIONAIS que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores, nomeadamente:
 - a) A 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;
 - b) A alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos, de forma a salvaguardar o distanciamento social entre trabalhadores;
 - c) A promoção do trabalho em regime de teletrabalho, sempre que a natureza da atividade o permita;
 - d) A utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável em razão da natureza da atividade.



Poderá consultar [aqui](#) a orientação da Direção-Geral de Saúde aplicável às empresas.

Alteração de horário de trabalho

Início

1

2

3

Contactos

Alteração horário

- O empregador pode alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de 1 hora, salvo se tal alteração causar prejuízo sério ao trabalhador (mediante consulta prévia aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais).
- 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.

Comunicação

O empregador deve comunicar ao trabalhador a alteração efetuada com antecedência mínima de 5 dias relativamente ao início da sua aplicação.

Imposições

- A alteração do horário deve MANTER-SE ESTÁVEL por períodos mínimos de 1 semana (não pode o empregador efetuar mais de uma alteração por semana).
- 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.
- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o trabalhador menor, o trabalhador 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, estão dispensados de trabalhar de acordo com os novos horários fixados pelo empregador.



#VRAinforma

← Início



Rua Gonçalo Cristóvão, 236 2.4
4000-265 Porto Portugal