



# Novas regras

## Organização do tempo de trabalho

**DL n.º79-A/2020,**

de 1 de Outubro – em vigor  
até 31 de Março de 2021

A realidade epidemiológica vivida no país justifica a adoção pelas empresas de medidas específicas no regresso da maioria dos portugueses ao trabalho presencial.

Neste seguimento, o DL n.º 79-A/2020, de 1 de Outubro, veio estabelecer um regime excecional e transitório de reorganização do trabalho, tendente à minimização de riscos de transmissão da infeção por SARS -CoV-2 e da pandemia da doença COVID -19.

Em concreto, através do referido diploma, instituiu-se a implementação de um conjunto de mecanismos, cujo fito é evitar ajuntamentos de pessoas no decurso da realização do trabalho presencial, promovendo-se a diluição de aglomerações de pessoas em horas de ponta concentradas.

### Âmbito de aplicação

O referido regime aplica-se às empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores,

nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, as quais são definidas pelo Governo mediante Resolução do Conselho de Ministros.

**Neste momento**, o âmbito de aplicação cinge-se aos trabalhadores das empresas situadas nas **Áreas Metropolitanas de Lisboa** e do **Porto**, independentemente do vínculo em causa, concretamente:

- i) aos trabalhadores subordinados da empresa;
- ii) aos trabalhadores temporários;
- iii) aos prestadores de serviço.



# 01 | Medidas previstas

As empresas devem proceder à adoção das seguintes medidas:

## 1) Organização desfasada de horários

O empregador deve organizar de forma desfasada as horas de entrada e saída dos locais de trabalho, garantindo intervalos mínimos de trinta minutos até ao limite de uma hora entre grupos de trabalhadores.

## 2) Adoção de medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores

Nomeadamente:

- **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.



## 02 | Possibilidade de alteração do horário de trabalho

De modo a implementar a organização desfasada de horários, **atribui-se ao empregador**, neste período excecional e transitório, **o poder de alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de uma hora**, salvo se tal alteração causar prejuízo sério ao trabalhador, nomeadamente:

- Se inexistir transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento;
- Se existir necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família.

## 03 | Procedimento a adotar na alteração do horário de trabalho

- A alteração dos horários de trabalho deve ser antecedida 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 a **antecedência mínima de 5 (cinco) dias** relativamente ao início da sua aplicação;
- 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**;



## 03 | Continuação

- **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.

## 04 | Trabalhadores que podem solicitar dispensa da alteração do horário de trabalho

Devido à situação mais vulnerável em que se encontram, estão dispensados de trabalhar de acordo com os novos horários fixados 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.



## 05 | Regime contraordenacional

Constitui **contraordenação muito grave** a violação do regime de reorganização do trabalho previsto no DL n.º 79-A/2020.

## 06 | Competência de fiscalização

Compete à **Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)** fiscalizar o cumprimento do disposto no DL n.º79-A/2020.

## 07 | Vigência

O DL n.º79-A/2020 vigorará até **31 de Março de 2021**, sem prejuízo da possibilidade de prorrogação, em razão da evolução da pandemia da doença COVID-19.

saiba mais em  
[www.sociedadeadvogados.eu](http://www.sociedadeadvogados.eu)

