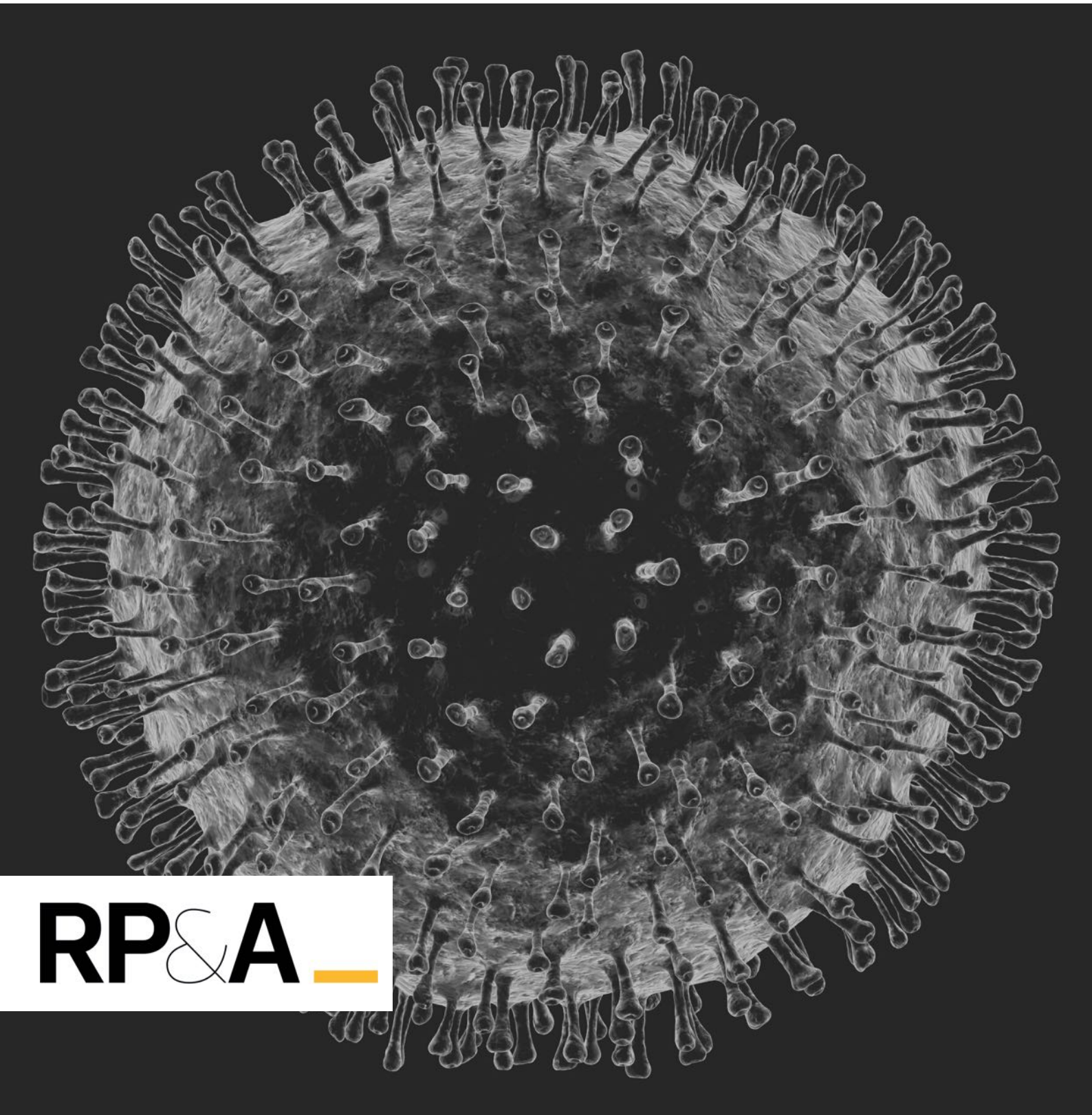
COVID-19
ATUALIZAÇÃO II

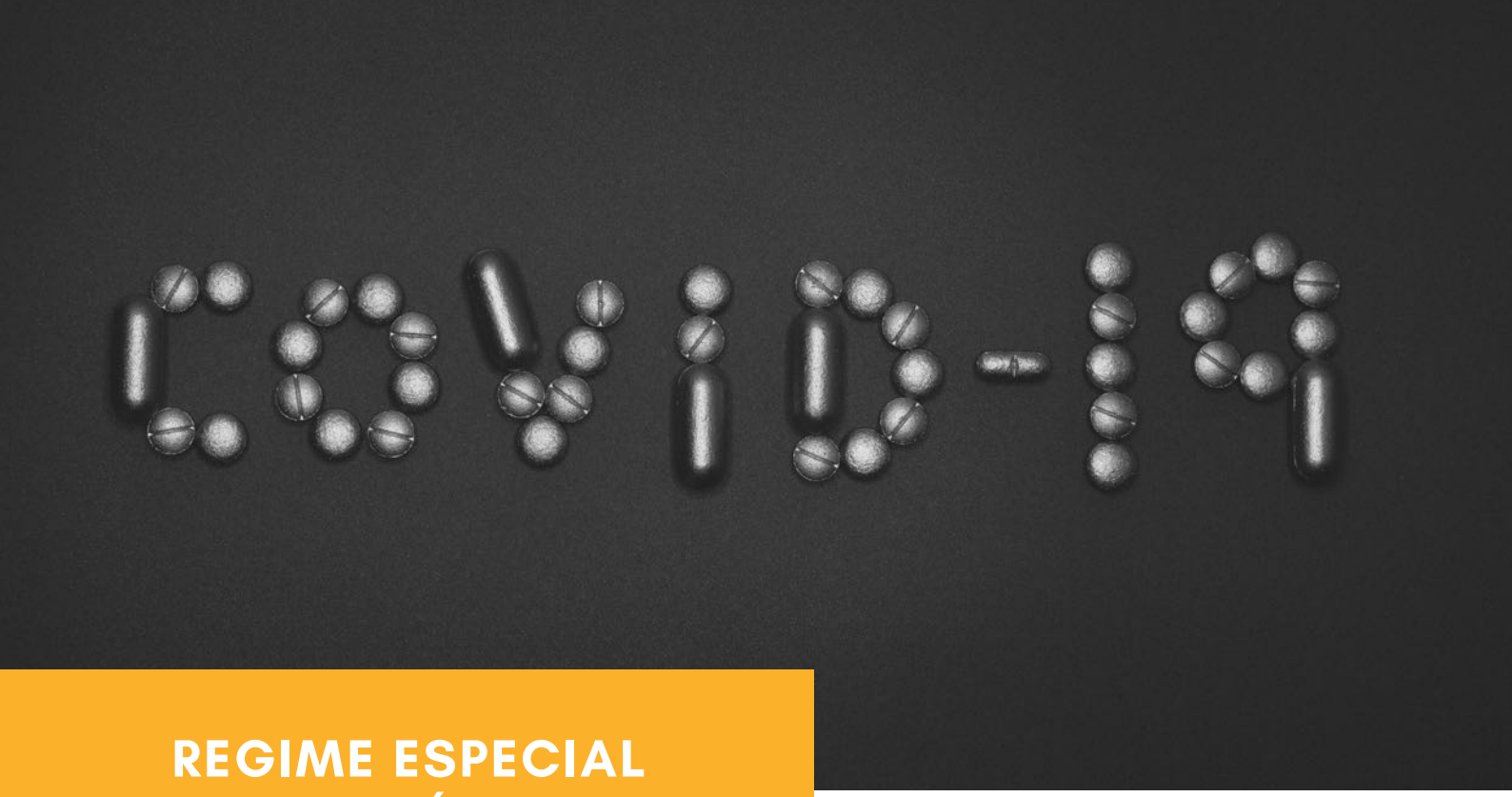
NOTA INFORMATIVA
OUTUBRO 2020

REGIME ESPECIAL TRANSITÓRIO DE REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

FÁTIMA A.RODRIGUES
ANA POTES & ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS R.L.



RP&A



REGIME ESPECIAL TRANSITÓRIO DE REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

DECRETO-LEI N.º 79-A/2020
DIÁRIO DA REPÚBLICA N.º 192/2020, 1º SUPLEMENTO, SÉRIE I DE 2020-10-01
Estabelece 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

O Governo decidiu, face à situação de previsível aumento de número de casos de infeção Covid 19, estabelecer um regime especial transitório de reorganização do trabalho, de modo a minimizar o risco de aumento de infecções com o vírus Covid 19 nos locais de trabalho.
Foi um Diploma que foi antecedido de uma rápida consulta aos parceiros sociais, que teceram algumas dúvidas sobre a necessidade de implementação, por via legislativa, das medidas contidas no DL 79 -A/2020 de 1 de Outubro, sustentando que as empresas já haviam, em devido tempo, tomado as medidas necessárias a prevenir o objectivo que agora se quer acautelar.

Foi ainda sublinhando pelos parceiros, que a implementação das medidas se irá traduzir num custo acrescido para determinadas empresas em sectores de actividade específicos que já tinham, conjuntamente com os trabalhadores, encontrado soluções que, provavelmente, se não compaginam com o disposto na presente lei, mas que permitem manter níveis de produtividade aceitáveis e custos controlados, prosseguindo, como é óbvio, o objectivo de minimizar os riscos de contágio do vírus Covid 19.

As medidas contidas no Diploma em análise destinam-se a estabelecer regras de reorganização do trabalho em empresas, em cujos locais de trabalho trabalhem 50 ou mais trabalhadores.

REGIME ESPECIAL TRANSITÓRIO DE REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

CONTINUAÇÃO 2/3

Assim e no que se refere à organização do trabalho devem as empresas, cujos trabalhadores desempenhem funções num local de trabalho, com mais de cinquenta pessoas:

A) Adoptar horas de entrada e saída do local de trabalho desfasadas para diferentes grupos de trabalhadores, garantindo um intervalo mínimo de trinta minutos e até ao limite de uma hora entre as horas de entrada e saída;

B) Adoptar medidas destinadas a assegurar o distanciamento físico, nomeadamente através de colocação de equipas estáveis durante um determinado período de tempo, v.g. uma semana, em regime de teletrabalho alternando com outras em regime presencial;

C) Alternância de pausas para descanso ou café, incluindo refeições, quer entre equipas quer entre departamentos, de modo a salvaguardar ao máximo o distanciamento físico entre
os trabalhadores;

D) Promoção do trabalho em regime de teletrabalho sempre que a actividade desenvolvida por um ou mais trabalhadores assim o permita;

E) Tornar obrigatório o uso de protecção individual, sempre que o distanciamento físico não se compagine com a actividade desenvolvida.

No que toca à alteração do horário de trabalho, adveniente do referido em a) a d) supra, há que ter em conta que as alterações dos horários de trabalho têm como limite máximo 1 hora sendo uma medida que só pode ser implementada se não causar prejuízo sério ao trabalhador.
Tal situação implica a consulta prévia das estruturas representativas dos trabalhadores, quando existam ou, na falta delas, os trabalhadores envolvidos.
A alteração do horário de trabalho não pode ocorrer antes de decorridos 5 (cinco) dias, relativamente ao período a partir do qual deve passar a vigorar e deve manter-se por períodos estáveis de uma semana, não podendo a empresa determinar mais do que uma alteração por semana.
Por outro lado, a alteração do horário de trabalho não pode implicar a alteração dos limites máximos do Período Normal de Trabalho, diário e semanal, nem a passagem de período diurno para período nocturno e vice-versa.

REGIME ESPECIAL TRANSITÓRIO DE REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

CONTINUAÇÃO 3/4

O diploma em causa optou pelo uso de uma expressão vaga e indeterminada, consubstanciada na invocação de prejuízo sério do trabalhador para obstar à aplicação do regime, o que significa que, tal prejuízo sério terá uma natureza subjectiva e poderá, em nosso entender, dar origem a discussões internas de difícil solução. Note-se que o Diploma apenas concretiza, a título de exemplo, dois casos de prejuízo sério a saber, inexistência de transporte colectivo, que permita o cumprimento do novo horário e a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família.

PERGUNTA-SE?

- Levar/ou recolher um filho menor a num estabelecimento de ensino pré-escolar integra o tal novo conceito de assistência inadiável?

É que a exclusão do art.º 4.º nº 6 do Diploma ao referir trabalhadores com menores de 12 anos a cargo, não esclarece a questão, porque os ditos menores podem estar, e estão normalmente a cargo dos dois progenitores. Porém, na distribuição de tarefas entre ambos os progenitores podem existir constrangimentos advenientes das situações laborais diferentes que cada um deles tiver.

- O mesmo se pergunta relativamente a levar e/recolher um filho menor numa actividade extra-curricular?

- Será que tal integra o conceito de assistência inadiável?

Parece-nos evidente que neste ponto existe uma grande carga de subjectividade que implica uma estreita colaboração e capacidade de entendimento entre as partes envolvidas.
É que, nos termos do n.º 6 do art.º 4.º do Diploma, que temos vindo a analisar, apenas as trabalhadoras grávidas, puérperas, lactantes, os trabalhadores menores e os de capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou 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 que vierem a ser implementados pela entidade patronal nos termos do número anterior.

REGIME ESPECIAL TRANSITÓRIO DE REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

CONTINUAÇÃO 4/4

Permitimo-nos notar que o estaleiro de uma obra pode ser, em nosso entender, uma empresa para efeitos da aplicação das normas do Diploma em análise, já que, a obra e o estaleiro se traduzem, na prática, no local de trabalho dos trabalhadores envolvidos.

Se estes forem mais de 50, pensamos que a Obra em causa deve ser entendida como uma empresa e pode, nessa medida, ficar abrangida pelas normas do Diploma que temos vindo a analisar.

O regime contraordenacional constante do Diploma configura a possibilidade de aplicação de contraordenações muito graves para o seu desrespeito.

A reincidência pode dar lugar às sanções acessórias previstas no art.º 562.º, nº 2 do Código do Trabalho e que, em termos práticos podem consubstanciar-se em:

A) Interdição do exercício de actividade no estabelecimento, unidade fabril ou estaleiro onde se verificar a infracção, por um período até dois anos;

B) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

Tendo em conta os recentes números de infectados por Corona Vírus, parece-nos que, quer as empresas quer os trabalhadores, independentemente de já terem sido implementadas medidas internas devem compatibilizá-las com o as disposições decorrentes do DL nº 79-A/2020 de 1 de Outubro e que estará em vigor até 31 de março de 2021.

Lisboa, 12 de Outubro de 2020

BIBLIOGRAFIA

DECRETO-LEI N.º 79-A/2020

DIÁRIO DA REPÚBLICA N.º 192/2020, 1º SUPLEMENTO, SÉRIE I DE 2020-10-01

Estabelece 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

RP&A

GERAL@FAR-ADVOGADOS.COM
TEL +351 213 841 420