

Data	14 de outubro de 2020 – atualizada a 13 de janeiro de 2022
Assunto:	Reorganização do tempo de trabalho e das equipas – regime excecional e transitório.
Tema:	Laboral

O Decreto-lei n.º 79-A/2020 de 1 de outubro estabelece um regime excecional e transitório de reorganização do trabalho, com vista à minimização de riscos de transmissão da infeção por SARS-CoV-2 e da pandemia da doença COVID-19 que convém analisar.

1. A quem é aplicável este regime excecional e transitório?

ALTERADO a). Este regime excecional é aplicável a todo o território nacional continental.

b). A reorganização do horário de trabalho, designadamente a adoção de um regime de desfasamento de horário de trabalho é aplicável aos Associados que empreguem 50 ou mais trabalhadores num único estabelecimento e se situem no território indicado na alínea a).

ATENÇÃO: A adoção obrigatória deste regime está dependente de cada RCM pelo que é aconselhável verificar se existe alteração das mesmas.

2. Âmbito da reorganização do trabalho.

Este regime excecional e transitório abrange três pontos:

- a). A reorganização dos tempos de trabalho, designadamente alteração dos horários de trabalho, implementando o desfasamento de horários, de modo a evitar ajuntamentos de pessoas no decurso da realização do trabalho presencial;
- b). A criação de equipas de trabalho estáveis e fechadas, garantindo o distanciamento físico entre as mesmas;
- c). A adoção do regime de teletrabalho, independentemente da modalidade do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

3. Organização desfasada de horários

A organização de horários de trabalho em espaços que reúnam os dois requisitos previstos no ponto 1 deve ser feita da seguinte forma:

- a). As horas de entrada e de saída dos locais de trabalho devem ser desfasados;
- b). O desfasamento deve garantir a existência de intervalos entre 30 e 60 minutos, na entrada ao trabalho dos trabalhadores;
- c). As pausas para descanso deverão igualmente ser desfasadas entre equipas e/ou departamentos, carecendo assim igualmente de alteração do horário.

Os Associados que devam organizar os horários de forma desfasada devem dividir as equipas em grupos e atribuir a cada um horas de entrada e de saída desfasadas em pelo menos 30 minutos e no máximo em uma hora.

4. A criação de equipas de trabalho estáveis e fechadas

Os Associados que reúnam os requisitos previstos no ponto 1. devem adotar medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores, destacando-se as seguintes:

- A constituição de equipas de trabalho estáveis e fechadas de modo que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa ou departamento.
No fundo trata-se da criação de equipas de trabalho «em bolha» e estanques, sem contacto presencial com as demais equipas dos espaços.
- A alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos, de forma a salvaguardar o distanciamento social entre trabalhadores.
Esta alternância de pausas para descanso e refeições implicará uma alteração do normal horário de trabalho dos trabalhadores.

Nas situações em que não seja possível garantir o distanciamento físico conforme o indicado nos pontos acima, em virtude da natureza da atividade prestada ou da equipa de trabalho em concreto, como por exemplo os trabalhadores da secção da cozinha e de sala, os Associados deverão garantir a utilização de equipamento de proteção individual adequado e, para o efeito, é aconselhável contactar os serviços de segurança no trabalho da empresa.

5. Alteração do horário de trabalho ao abrigo do regime excecional e transitório.

Sempre que o Associado preencha os dois requisitos previstos no ponto 1 e deva ou possa alternar os horários de trabalho e as equipas, haverá a alteração do normal horário de trabalho do trabalhador em concreto e, nesse caso, deverá dar cumprimento aos seguintes pontos:

- A alteração do horário pode ser feita até ao limite máximo de uma hora, mediante consulta prévia aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, salvo se tal alteração causar prejuízo sério ao trabalhador.

Considera-se existir prejuízo sério do trabalhador quando:

- Não haja transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento;
 - O trabalhador comprove a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família.
- O Associado deve comunicar ao trabalhador a alteração efetuada com antecedência mínima de 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 Associado 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.

Ou seja, a alteração de horário de trabalho terá sempre como limite máximo as 8 horas de trabalho diárias e as 40 horas de trabalho semanal e não pode o trabalhador, em virtude desta alteração passar a prestar trabalho noturno (entre as 00h00 e as 07h00) ou diurno (entre as 07h00 e as 00h00), se assim não era o seu horário de trabalho.

Note-se que os trabalhadores estarão obrigados a cumprir os novos horários, no caso de inexistência de prejuízo sério, no entanto, estão dispensados de tal cumprimento 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.

5. O recurso ao teletrabalho.

ALTERADO A adoção do regime de teletrabalho é obrigatória, na semana de 2 a 14 de janeiro de 2022, independentemente da modalidade do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

a). Se o Associado entender não estarem reunidas as condições para a adoção do regime de teletrabalho, deve comunicar, fundamentadamente e por escrito, ao trabalhador a sua decisão.

Note-se que esta comunicação não está sujeita a formalidades especiais, podendo ser feita, por qualquer via, como por exemplo pela afixação de documento no local de trabalho

b). Se o colaborador não concordar com a comunicação do Associado pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) a verificação dos requisitos para a adoção do regime de teletrabalho e dos factos invocados pelo empregador, que possui 5 dias úteis para apreciar o pedido do trabalhador.

c). Compete ao Associado disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários à prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

ALTERADO 7. Vigência do período excecional e transitório de organização do trabalho.

Este regime vigorará, pelo menos, até ao dia 31 de março de 2022.