



REGIME EXCEPCIONAL E TRANSITÓRIO DE REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1
de Outubro

O presente diploma estabeleceu um regime excepcional e transitório de reorganização do trabalho, com o intuito de minimizar os riscos de transmissão da infecção por SARS-CoV-2 e da pandemia da doença COVID-19.

1. DESTINATÁRIOS:

São destinatários do regime previsto pelo presente diploma as **empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, nas áreas territoriais a definir pelo Governo**, mediante resolução do Conselho de Ministros quando a situação epidemiológica o justificar, as quais actualmente correspondem às Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto.

O regime previsto no presente diploma aplica-se às empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, nas áreas territoriais a definir pelo Governo, tendo em consideração a respectiva situação epidemiológica.

2. ORGANIZAÇÃO DESFASADA DE HORÁRIOS:

A entidade empregadora passa a ter o dever de **organizar as horas de entrada e saída dos locais de trabalho acima mencionados, de forma desfasada**, garantindo intervalos mínimos de 30 minutos até ao limite de 1 hora entre grupos de trabalhadores.

Foi igualmente prevista a adopção de medidas técnicas e organizacionais que assegurem o distanciamento físico e a protecção dos trabalhadores, designadamente:

- **Constituição de equipas de trabalho estáveis**, restringindo o contacto entre trabalhadores a uma mesma equipa ou departamento;
- **Alternância de pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas de trabalho ou departamentos**, assegurando, desse modo, o distanciamento social entre trabalhadores.
- **Promoção do trabalho em regime de teletrabalho**, sempre que a actividade do(s) trabalhador(es) permitir;
- **Utilização de equipamento de protecção individual adequado**, quando o distanciamento físico não for possível, em virtude da actividade profissional.

A entidade empregadora pode alterar os horários de trabalho, desde que precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores e que seja comunicada aos trabalhadores com uma antecedência mínima de 5 dias relativamente à alteração pretendida.

3. ALTERAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO:

A entidade empregadora **pode alterar os horários de trabalho**, nos seguintes termos:

- A alteração do horário de trabalho não pode ultrapassar o limite máximo de 1 hora;
- A alteração do horário de trabalho deve ser precedida de consulta prévia aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais;
- A comunicação deve ser efectuada ao trabalhador com antecedência mínima de 5 dias relativamente ao início da sua aplicação;

A alteração não pode ultrapassar o limite máximo de 1 hora e deve manter-se estável por períodos mínimos de 1 semana, sem implicar alteração dos limites máximos do PNT, nem alteração da modalidade de trabalho de diurno para nocturno e vice-versa.

- A alteração não deve causar prejuízo sério ao trabalhador, o qual se considera, nomeadamente:
 - i. A inexistência de transporte colectivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento;
 - ii. A necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família;
- A alteração do horário de trabalho deve manter-se estável por períodos mínimos de 1 semana, não podendo haver lugar a mais do que uma alteração por semana; e
- A alteração não pode implicar a alteração dos limites máximos do período normal de trabalho (“**PNT**”), diário e semanal, nem a alteração da modalidade de trabalho de diurno para nocturno ou vice-versa.

4. TRABALHADORES TEMPORÁRIOS E PRESTADORES DE SERVIÇOS:

O regime acima mencionado também deve ser assegurado, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores temporários e prestadores de serviços pelas entidades utilizadoras ou beneficiárias dos serviços prestados por aqueles.

5. TRABALHADORES DISPENSADOS DE TRABALHAR DE ACORDO COM OS NOVOS HORÁRIOS:

Ficam dispensados de trabalhar de acordo com os horários estabelecidos pela entidade empregadora ao abrigo do presente diploma os seguintes trabalhadores:

- Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- Trabalhador menor;
- Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica; e
- Trabalhadores com menores de 12 anos a seu cargo, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Alguns trabalhadores ficam dispensados de cumprir os novos horários como as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e os trabalhadores com menores de 12 anos a seu cargo, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

6. FISCALIZAÇÃO E REGIME CONTRA-ORDENACIONAL:

A fiscalização do cumprimento do regime previsto no presente diploma compete à Autoridade para as Condições do Trabalho ("ACT").

A violação do acima exposto, no que respeita à organização desfasada de horários, à alteração dos horários de trabalho e à obrigação de assegurar o respectivo cumprimento, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores temporários e prestadores de serviços, constitui uma **contra-ordenação muito grave**¹.

Ao regime previsto no presente diploma aplica-se o regime de responsabilidade contra-ordenacional previsto no Código do Trabalho e o regime processual aplicável às contra-ordenações laborais e de Segurança Social.

A fiscalização do cumprimento do regime previsto no presente diploma compete à ACT.

7. ESTABELECIMENTOS DE EDUCAÇÃO E OFERTAS EDUCATIVAS E FORMATIVAS, LECTIVAS E NÃO LECTIVAS

No mesmo âmbito de minimização de riscos de transmissão por COVID-19, o presente diploma estabeleceu que aos estabelecimentos de educação pré-escolar das Instituições do sector social e solidário e ofertas educativas e formativas, lectivas e

¹ Os **limites mínimos e máximos das coimas correspondentes a contra-ordenação muito grave** variam consoante o volume de negócios das empresas e consoante se trate de uma situação de dolo ou negligência:

- Se for praticada por empresa com volume de negócios inferior a € 500.000,00, a coima pode variar entre € 2.040,00 e € 4.080,00, em caso de negligência e de € 4.590,00 e € 9.690,00, em caso de dolo;
- Se for praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 500.000,00 e inferior a € 2.500.000,00, a coima pode variar entre € 3.264,00 e € 8.160,00, em caso de negligência e de € 8.670,00 e € 19.380,00, em caso de dolo;
- Se for praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 2.500.000,00 e inferior a € 5.000.000,00, a coima pode variar entre € 4.284,00 e € 12.240,00, em caso de negligência e de € 12.240,00 e € 28.560,00, em caso de dolo;
- Se for praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 5.000.000,00 e inferior a € 10.000.000,00, a coima pode variar entre € 5.610,00 e € 14.280,00, em caso de negligência e de € 14.790,00 e € 40.800,00, em caso de dolo; e
- Se for praticada por empresa com volume de negócios igual ou superior a € 10.000.000,00, a coima pode variar entre € 9.180,00 e € 30.600,00, em caso de negligência e de € 30.600,00 e € 61.200,00, em caso de dolo (cfr. artigo 554.º do Código do Trabalho).

não lectivas, dos ensinos básico e secundário, ministradas em estabelecimentos de ensino particular e cooperativo de nível não superior, incluindo escolas profissionais privadas, é aplicável a Resolução do Conselho de Ministros n.º 53-D/2020, de 20 de Julho, que estabelece medidas excepcionais e temporárias para a organização do ano lectivo 2020/2021, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.

8. ENTRADA EM VIGOR E VIGÊNCIA:

O presente diploma **entrou em vigor no dia 6 de Outubro de 2020 e vigora até 31 de Março de 2021**, sem prejuízo da possibilidade de prorrogação das referidas medidas.

O presente resumo do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de Outubro não dispensa a consulta do texto integral do referido diploma, não constituindo o mesmo aconselhamento jurídico.

O presente diploma entrou em vigor no dia 6 de Outubro de 2020 e vigora até 31 de Março de 2021, sem prejuízo da possibilidade de prorrogação das referidas medidas.



[Rui Esperança](#)



[Carolina Boullosa Gonzalez](#)



[Bruna Pinto](#)