



Covid-19: Trabalho em espelho e horários rotativos

As áreas territoriais definidas pelo Governo não ter regras específicas obrigatórias no que respeita a teletrabalho e horários de trabalho.

No contexto da pandemia COVID-19, foi publicado um novo diploma (Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro) que consagra regras de organização e minimização de riscos no âmbito das relações laborais.

O novo diploma prevê a implementação pelas empresas de medidas de desfasamento de horários de entrada e saída dos trabalhadores nos locais de trabalho, de modo a evitar ajuntamentos de pessoas na realização do trabalho presencial, bem como o desfasamento de horários de refeições e pausas, estabelecendo um regime excecional e transitório de reorganização do trabalho. Relativamente às áreas territoriais definidas pelo Governo em diploma próprio, o novo regime passa a ser obrigatório, salvo se tal situação se afigurar manifestamente impraticável.

EMPRESAS ABRANGIDAS

Empresas com locais de trabalho em que se verifique a prestação de trabalho em simultâneo por mais de 50 trabalhadores. No entanto, estão excluídas do âmbito de aplicação do diploma, os estabelecimentos de educação e ensino, bem como as creches.

MEDIDAS A ADOTAR

- Organização de horas de entrada, saída, pausas, ou trocas de turno de forma desfasada;
- Medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores e que evitem a aglomeração, nomeadamente:
 - (i) Desfasamento de horas de entrada e saída de diferentes equipas ou departamentos com horários semelhantes, com intervalos mínimos de 30 minutos entre si até ao limite de uma hora;
 - (ii) Constituição de equipas de trabalho estáveis, evitando o contacto entre trabalhadores de equipas ou departamentos diferentes;
 - (iii) Alternância de pausas para descanso, incluindo refeições entre equipas ou departamentos;
 - (iv) Promoção do trabalho em regime de teletrabalho, sempre que a natureza da atividade o permita;
 - (v) Utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável em razão da natureza da atividade.

✉ Contactos

Guilherme Dray
gdray@macedovitorino.com

Joana Fuzeta da Ponte
jfuzetadaponte@macedovitorino.com

ALTERAÇÃO DE HORÁRIOS

Sendo necessário, o empregador pode alterar unilateralmente os horários de trabalho, salvo se tal causar prejuízo sério ao trabalhador.

A alteração deve ser precedida de consulta prévia aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores, afixando na empresa os novos horários com antecedência mínima de cinco dias relativamente ao início da sua aplicação.

A alteração do horário de trabalho não pode implicar a alteração dos limites máximos do período normal de trabalho, diário e semanal.

O empregador deve manter a alteração efetuada ao horário de trabalho estável por períodos mínimos de uma semana, não podendo efetuar mais de uma alteração por semana.

O novo regime considera a existência de "prejuízo sério", nomeadamente nas seguintes situações:

- (i) Inexistência de transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento;
- (ii) Assistência inadiável à família.

TRABALHADORES DISPENSADOS

A imposição unilateral dos horários de trabalho não será aplicável de forma obrigatória:

- (i) aos trabalhadores com menores de 12 anos a seu cargo, a quem é reconhecido o direito de recusar a alteração; e
- (ii) à trabalhadora grávida, puérpera e lactante, ao trabalhador menor, ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, a quem é reconhecido o direito de dispensa dos novos horários fixados pelo empregador, quando os mesmos sejam possam prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.

Esta informação é de carácter genérico, não devendo ser considerada como aconselhamento profissional.

O novo regime é aplicável ainda aos trabalhadores temporários e prestadores de serviços, sendo a sua aplicação da responsabilidade da empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços prestados. Incumprindo as novas medidas, as empresas incorrem numa contraordenação muito grave, punidas nos termos gerais do Código do Trabalho.

O novo regime é aplicável enquanto permanecer, em razão da pandemia, a declaração de estado de contingência, emergência ou calamidade em qualquer parcela do território nacional.

Em suma: com as novas medidas de desconfinamento, o Governo optou por adotar regras específicas e mais restritas para o regresso ao trabalho nas áreas com maior risco de contágio e determinadas em Conselho de Ministros (atualmente, as Metropolitanas de Lisboa e do Porto), determinando o desfasamento de horários de entrada e saída nos locais de trabalho, bem como dos horários e refeições, de forma a evitar a concentração de pessoas.

© Macedo Vítorino & Associados