



# PRORROGAÇÃO DO REGIME DE REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

COVID-19

Face à situação epidemiológica vivida em Portugal, entende o Governo ser necessário prorrogar as regras de reorganização e minimização de riscos no âmbito das relações laborais com vista à prevenção da transmissão da infeção por SARS-CoV-2 e da doença COVID-19.

Assim, foi prorrogada, até 31 de dezembro de 2021, a vigência do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, que estabelece o regime excepcional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infeção da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais, sem prejuízo da possibilidade de prorrogação após consulta dos parceiros sociais.

Estabelece o diploma que nos locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, nas áreas territoriais definidas pelo Governo de acordo com a situação epidemiológica, devem ser aplicadas as seguintes medidas:

- 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.
- O empregador deve também adotar medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores, nomeadamente:

1. Através da 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;

2. Alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos, de forma a salvaguardar o distanciamento social entre trabalhadores;

3. A promoção do trabalho em regime de teletrabalho, sempre que a natureza da atividade o permita;

4. A utilização de equipamento de proteção individual adequado nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável em razão da natureza da atividade.

- O empregador pode ainda alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de uma hora, salvo se tal alteração causar prejuízo sério ao trabalhador, devendo a referida alteração ser comunicada ao trabalhador com antecedência mínima de cinco dias (a alteração do horário de trabalho 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).
- Considera-se prejuízo sério, sempre que a alteração do horário cause dificuldade face à inexistência de transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento, bem como, a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família.

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, estão dispensados de trabalhar de acordo com os novos horários fixados pelo empregador nos termos do número anterior.

O não cumprimento do estabelecido no presente decreto lei constitui contraordenação muito grave.

Remetemos para o nosso artigo mais detalhado nesta matéria, que pode ler [aqui](#).



LÍDIA SILVESTRE  
ADVOGADA



BÁRBARA DUARTE  
ADVOGADA

