

Regime excecional e transitório de reorganização do trabalho

1. Em que consiste este regime excecional?

É um conjunto de regras obrigatórias para as entidades empregadoras com vista à minimização de riscos de transmissão da doença COVID-19 nos locais de trabalho.

2. Quais são essas regras obrigatórias?

- Implementar o desfasamento dos horários de entrada e saída dos trabalhadores nos locais de trabalho, de modo a evitar ajuntamentos de pessoas no decurso da realização do trabalho presencial;
- Privilegiar formas de organização do trabalho que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores.

3. Durante quanto tempo vigora este regime?

Este regime entra em vigor no dia 6 de outubro e vigora até 31 de março de 2021, sem prejuízo da possibilidade de prorrogação.

4. Em que territórios se aplica o regime?

Este regime aplica-se obrigatoriamente nas áreas territoriais de Lisboa e Porto, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2020, de 11 de setembro, cuja abrangência foi prorrogada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 81/2020, de 29 de setembro, que declara a situação de contingência, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.

Mediante Resolução do Conselho de Ministros, o Governo pode decidir aplicar este regime em outras áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique.

5. Que empresas estão abrangidas?

Este regime aplica-se obrigatoriamente às empresas que tenham nos locais de trabalho 50 ou mais trabalhadores a laborar.

O regime também se aplica obrigatoriamente nos locais de trabalho em que várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam atividade simultaneamente (os designados espaços de *co-working*).

6. Estas regras são aplicáveis no caso das empresas que empregam trabalhadores temporários?

Sim. A empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços prestados é responsável por assegurar o cumprimento deste regime, com as necessárias adaptações, relativamente aos trabalhadores temporários e prestadores de serviços que estejam a prestar atividade para essas entidades.

7. Este regime aplica-se aos estabelecimentos de educação pré-escolar das instituições do setor social e solidário e aos estabelecimentos de ensino particular e cooperativo?

Não. Aos estabelecimentos de educação pré-escolar das instituições do setor social e solidário que integram a rede nacional da educação pré-escolar e às ofertas educativas e formativas, letivas e não letivas, 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 excecionais e temporárias para a organização do ano letivo 2020/2021, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.

8. Em que consiste o desfasamento de horários de trabalho?

Consiste em organizar as horas de entrada e saída dos locais de trabalho de modo a garantir intervalos mínimos de 30 minutos até ao limite de uma hora entre diferentes grupos de trabalhadores.

Ou seja, o empregador deve 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.

9. Que outras medidas deve o empregador adotar para garantir o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores?

Em complemento ao desfasamento de horários, há um conjunto de medidas técnicas e organizacionais que o empregador deve promover no sentido de garantir o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) A constituição de equipas de trabalho estáveis, de modo que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa ou departamento;
- b) A alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos, de forma a salvaguardar o distanciamento social entre trabalhadores;
- c) A promoção do trabalho em regime de teletrabalho, sempre que a natureza da atividade o permita;
- d) A utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável em razão da natureza da atividade.

10. Para cumprir o desfasamento de horários, o empregador pode alterar os horários de trabalho ao abrigo do respetivo poder de direção?

Sim, salvo se tal alteração causar prejuízo sério ao trabalhador, e desde que proceda à consulta prévia dos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão sindical ou intersindical ou ainda aos delegados sindicais.

11. Em que situações se considera haver prejuízo sério para o trabalhador com a alteração do horário de trabalho?

Considera-se prejuízo sério para o trabalhador, por exemplo:

- a) A inexistência de transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento;

b) A necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família.

Pode haver outras situações em que a alteração de horário cause prejuízo sério ao trabalhador. Nestes casos, cabe ao trabalhador fundamentar a existência desse prejuízo e apresentar factos que o comprovem.

12. O que deve fazer o trabalhador que pretenda alegar prejuízo sério?

Deve apresentar formalmente (ou seja, por escrito) ao empregador as razões e factos que fundamentam o prejuízo sério que considera que resultará da alteração de horário proposta pelo empregador.

13. O empregador é obrigado a aceitar a fundamentação apresentada pelo trabalhador?

Sim, desde que existiam factos que comprovem a fundamentação apresentada pelo trabalhador.

Por exemplo, se não existir transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o novo horário de entrada ou de saída, se o trabalhador cuidar de um dependente que ficará sozinho se o horário for alterado ou se a alteração das horas de entrada ou de saída inviabilizar o cumprimento do horário de um segundo emprego – em qualquer um destes casos, o empregador não pode alterar as horas de entrada ou de saída do trabalhador, salvo se outro horário for acordado com o trabalhador.

14. E se o empregador não concordar que existe o prejuízo sério alegado pelo trabalhador?

Nesse caso, a questão em conflito pode ser colocada junto da ACT, cabendo em última análise aos tribunais avaliar os fundamentos apresentados pelo trabalhador.

15. Existem limites à alteração dos horários de entrada e de saída?

Sim. Para cumprir o desfasamento de horários, o empregador só pode alterar o horário do trabalhador (hora de entrada e saída) até ao limite máximo de uma hora.

Esta alteração não pode implicar que sejam ultrapassados os limites máximos do período normal de trabalho, diário e semanal do trabalhador, nem pode importar a alteração da modalidade de trabalho de diurno para noturno ou *vice-versa*.

16. Que procedimentos está o empregador obrigado a cumprir para alterar os horários?

O empregador deve consultar previamente os trabalhadores envolvidos e a comissão de trabalhadores ou, na falta desta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

Recomenda-se que a consulta prévia seja feita por escrito e concedendo um prazo de pronúncia razoável às partes, por exemplo 48 horas, de modo a garantir que a aplicação do novo horário tem início no prazo previsto.

Depois da consulta prévia, o empregador deve comunicar a alteração de horário aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de cinco dias relativamente ao início da sua aplicação.

O empregador deve ainda elaborar novo mapa de horário de trabalho e afixá-lo em lugar visível nos termos previstos no artigo 216.º do Código do Trabalho.

17. O empregador pode alterar o horário mais do que uma vez?

Sim. No entanto, a alteração do horário de trabalho deve manter-se estável por períodos mínimos de uma semana, não podendo o empregador efetuar mais de uma alteração por semana.

Caso pretenda fazer nova alteração do horário de trabalho, é necessário que o empregador cumpra novamente os procedimentos de consulta e comunicação referidos nas FAQ anteriores.

Assim, uma vez que os novos horários devem ser comunicados aos trabalhadores envolvidos com uma antecedência mínima de cinco dias face ao início da sua aplicação, recomenda-se que, quando haja alteração de horário numa base semanal, a mesma seja planeada com a devida antecipação, de modo a garantir a aplicação do novo horário tem início no prazo previsto.

18. O empregador pode optar por recorrer ao regime de teletrabalho?

Sim. No âmbito deste regime excecional e transitório de reorganização do trabalho resulta como preferencial que o empregador, promova o trabalho em regime de teletrabalho, como medida de distanciamento físico e proteção dos trabalhadores, sempre que a natureza da atividade o permita.

Importa ter em conta que as situações em que o teletrabalho é obrigatório se encontram devidamente reguladas na RCM n.º 70-A/2020, de 11 de setembro, cujo regime foi prorrogado pela RCM n.º 81/2020, de 29 de setembro, estabelecendo medidas excecionais e temporárias no âmbito da pandemia da doença COVID-19.

19. Existem trabalhadores dispensados de cumprir os novos horários determinados pelo empregador?

Sim, estão dispensados de trabalhar de acordo com os novos horários:

- as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes;
- os trabalhadores menores;
- os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- os trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- os trabalhadores com menores de 12 anos a seu cargo, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, nos termos definidos no Código do Trabalho.

Nestes casos, o trabalhador não precisa de invocar prejuízo sério para ficar dispensado de trabalhar de acordo com as novas horas de entrada e de saída.

20. O que acontece se o empregador não cumprir as regras relativas à implementação do desfasamento dos horários nem privilegiar outros métodos de trabalho para garantir o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores?

O empregador pratica uma contraordenação muito grave, competindo à Autoridade para as Condições do Trabalho fiscalizar o cumprimento destas regras.