



# Organização de Trabalho

## Decreto-Lei n.º 94-A/2020, de 3 de novembro Altera as medidas excepcionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19

### **Legislação em vigor quanto à organização do trabalho:**

- Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro – estabelece um regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infeção da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais – em vigor até 31 de março de 2021 – Com a redação dada pelo Decreto-Lei n.º 94-A/2020, de 3 de novembro

### **Âmbito de aplicação:**

- empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, definidas pelo Governo mediante Resolução do Conselho de Ministros;

- o disposto no artigo 5.º-A (Teletrabalho) aplica-se às empresas com estabelecimento nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, definidas pelo Governo mediante resolução do Conselho de Ministros, independentemente do número de trabalhadores, bem como aos trabalhadores que aí residam ou trabalhem [com exceção dos trabalhadores de serviços essenciais abrangidos pelo artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, bem como aos integrados nos estabelecimentos a que alude o n.º 3 do artigo 2.º (estabelecimentos de educação pré-escolar da rede nacional, 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)].

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 92-A/2020, de 2 de novembro – Declara a situação de calamidade e decreta medidas até 19 de novembro de 2020 – artigo 4.º



# Organização de Trabalho

Decreto-Lei n.º 94-A/2020, de 3 de novembro

Altera as medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19

## Regras a implementar:

### A) Obrigatoriedade de prestação de funções em regime de teletrabalho

1 - Independentemente 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, em todas as empresas com estabelecimento nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique, independentemente do número de trabalhadores, bem como aos trabalhadores que aí residam ou trabalhem, definidas pelo Governo, atualmente, na Resolução do Conselho de Ministros n.º 92-A/2020, de 2 de novembro –

Anexo II (Alcácer do Sal. Alcochete. Alenquer. Alfândega da Fé. Alijó. Almada. Amadora. Amaranente. Amares. Arouca. Arruda dos Vinhos. Aveiro. Azambuja. Baião. Barcelos. Barreiro. Batalha. Beja. Belmonte. Benavente. Borba. Braga. Bragança. Cabeceiras de Basto. Cadaval. Caminha. Cartaxo. Cascais. Castelo Branco. Castelo de Paiva. Celorico de Basto. Chamusca. Chaves. Cinfães. Constância. Covilhã. Espinho. Esposende. Estremoz. Fafe. Felgueiras. Figueira da Foz. Fornos de Algodres. Fundão. Gondomar. Guarda. Guimarães. Idanha-a-Nova. Lisboa. Loures. Lousada. acedo de Cavaleiros. Mafra. Maia. Marco de Canaveses. Matosinhos. Mesão Frio. Mogadouro. Moimenta da Beira. Moita Mondim de Basto. Montijo. Murça. Odivelas. Oeiras. Oliveira de Azeméis. Oliveira de Frades. Ovar. Paços de Ferreira. Palmela. Paredes de Coura. Paredes. Penacova. Penafiel. Peso da Régua. Pinhel. Ponte de Lima. Porto. Póvoa de Varzim. Póvoa de Lanhoso. Redondo. Ribeira de Pena. Rio Maior. Sabrosa. Santa Comba Dão. Santa Maria da Feira. Santa Marta de Penaguião. Santarém. Santo Tirso. São Brás de Alportel. São João da Madeira. São João da Pesqueira. Sardoal. Seixal. Sesimbra. Setúbal. Sever do Vouga. Sines. Sintra. Sobral de Monte Agraço. Tabuaço. Tondela. Trancoso. Trofa. Vale de Cambra. Valença. Valongo. Viana do Alentejo. Viana do Castelo. Vila do Conde. Vila Flor. Vila Franca de Xira. Vila Nova de Cerveira. Vila Nova de Famalicão. Vila Nova de Gaia. Vila Pouca de Aguiar. Vila Real. Vila Velha de Ródão. Vila Verde. Vila Viçosa. Vizela.

1.1 - Exceionalmente, quando a Entidade Empregadora entenda que as funções em causa não são compatíveis com o regime de teletrabalho, ou não tenha condições técnicas para a sua implementação, tem de entregar ao trabalhador comunicação por escrito, fundamentando a decisão tomada.

1.2 - O Trabalhador pode nos 3 dias úteis seguintes à comunicação, solicitar à ACT, a verificação da veracidade dos factos alegados pela Entidade Empregadora.

1.3 - O Trabalhador que não disponha de condições para exercer as suas funções em regime de teletrabalho, técnicas ou habitacionais, deve informar a Entidade Empregadora, por escrito, dos motivos do seu impedimento.

1.4 - O Trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, sem redução de retribuição, nos termos previstos no Código do Trabalho ou em Instrumento de regulamentação coletiva aplicável, nomeadamente no que se refere a limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional, mantendo ainda o direito a receber o subsídio de refeição que já lhe fosse devido.

2 - Independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam, quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações da DGS e da Autoridade para as Condições do Trabalho sobre a matéria, na estrita medida do necessário.



# Organização de Trabalho

Decreto-Lei n.º 94-A/2020, de 3 de novembro

Altera as medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19

3 - Quando requerido pelo Trabalhador, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam, nas seguintes situações:

- a) O Trabalhador, mediante certificação médica, se encontrar abrangido pelo regime excepcional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos, nos termos do artigo 25.º -A do Decreto-Lei n.º 10 -A/2020, de 13 de março, na sua redação atual;
- b) O Trabalhador com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;
- c) O Trabalhador com filho ou outro dependente a cargo que seja menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que, de acordo com as orientações da autoridade de saúde, seja considerado doente de risco e que se encontre impossibilitado de assistir às atividades letivas e formativas presenciais em contexto de grupo ou turma, nos termos do Despacho n.º 8553 -A/2020, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 173, de 4 de setembro de 2020.

## B) Organização desfasada de horários

1 - A Entidade Empregadora 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.

2 - A Entidade Empregadora deve também adotar medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) A 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;
- 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 utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável em razão da natureza da atividade.

## C) Alteração de horário de trabalho

A Entidade Empregadora pode alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de uma hora, salvo se tal alteração causar prejuízo sério ao Trabalhador, mediante consulta prévia aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

A Entidade Empregadora deve comunicar ao Trabalhador a alteração efetuada com antecedência mínima de cinco dias relativamente ao início da sua aplicação.

Considera-se, nomeadamente, prejuízo sério:

- 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.

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.

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.



# Organização de Trabalho

Decreto-Lei n.º 94-A/2020, de 3 de novembro

Altera as medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19

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, nos termos definidos no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, estão dispensados de trabalhar de acordo com os novos horários fixados pela Entidade Empregadora nos termos do número anterior.

Os trabalhadores temporários ou prestadores de serviços também estão abrangidos por todas estas medidas.

Assim,

Para os Trabalhadores que continuem a prestar as suas funções nas instalações da Entidade Empregadora,

i) Porque as suas funções não são compatíveis com o exercício em teletrabalho, ou não existam condições técnicas para a sua implementação (carecendo de declaração/fundamentação escrita para as relações laborais que se reportem aos concelhos abrangidos pelo Anexo II da Resolução do Conselho de Ministros n.º 92-A/2020);

ii) Porque estão em regime de rotatividade entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no local de trabalho habitual.

Tem a Entidade Empregadora de prestar informação a todos os colaboradores quanto ao plano de contingência implementado, nomeadamente todas as regras a cumprir pelos trabalhadores que estejam presencialmente nos locais de trabalho habituais:

- Usar máscara à entrada e saída do edifício, sempre que circular ou estiver em atendimento ao público. Recomenda-se também a utilização de máscara no posto de trabalho, dispensando-se apenas nas situações em que se diste mais de 2,5 metros entre colaboradores;
- Assim que se entrar em qualquer edifício, desinfetar as mãos, repetindo este comportamento várias vezes durante o dia e sempre que regressar ao seu posto de trabalho;
- Manter a distância de pelo menos 1,5 metros entre colegas;
- Cumprir rigorosamente as regras de etiqueta respiratória;
- Respeitar a sinalética COVID-19 e efetuar somente os percursos indispensáveis ao trabalho, não se permitindo circulação entre pisos, salvo a mais urgente e impreterível necessidade;
- Evitar a utilização do elevador (permitindo-se no máximo 2 pessoas em simultâneo) e optar por circular pelas escadas, salvo condição médica que os impossibilite de tal;
- Limpar as superfícies de trabalho, com material desinfetante e repetir este comportamento algumas vezes ao dia.