

## **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**

**Decreto-Lei n.º 79-A/2020 - Diário da República n.º 192/2020, 1º Suplemento, Série I de 2020-10-01**

*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*

Decreto-Lei n.º 79-A/2020

de 1 de outubro

Sumário: 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.

A situação epidemiológica que se verifica em Portugal em resultado da pandemia da doença COVID-19 tem justificado, por parte do Governo, a adoção de várias medidas com o intuito de prevenção, contenção e mitigação da transmissão da infeção.

À data, a realidade epidemiológica vivida em Portugal justifica a adoção de medidas específicas aplicáveis às empresas em cujos locais de trabalho trabalhem 50 ou mais trabalhadores, desde logo porque se regista o regresso da maioria dos portugueses ao trabalho presencial e se iniciou o ano letivo, circunstâncias que originam necessariamente um maior contacto e um maior número de interações sociais, bem como um aumento de pessoas em circulação, o que assume um maior impacto em áreas com elevada densidade populacional e movimentos pendulares.

Assim sendo, o Governo entende ser necessário estabelecer 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.

De notar que, no âmbito da Administração Pública, do artigo 4.º do regime anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2020, de 11 de setembro, já resultam orientações aos empregadores públicos, no sentido de deverem implementar, nos termos previstos na lei geral, 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, com vista à diluição de aglomerações ou ajuntamentos de pessoas em horas de ponta concentradas.

O presente decreto-lei institui que também as empresas do setor privado devem 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, com vista à diluição de aglomerações ou ajuntamentos de pessoas em horas de ponta concentradas.

Assim, estabelece-se que, nas empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores situadas nas parcelas de território definidas pelo Governo, através de resolução do Conselho de Ministros, em função da evolução da situação epidemiológica, o empregador deve organizar de forma desfasada as horas de entrada e saída dos locais de trabalho. Norteador esta medida por um parâmetro de proporcionalidade, estabelece-se que os intervalos do desfasamento têm uma duração de trinta minutos a uma hora.

Complementarmente, e de modo a garantir o distanciamento físico e a proteção da saúde dos trabalhadores, o presente diploma prevê que o empregador deve constituir equipas estáveis de modo a que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa. Com vista à redução do contágio, institui-se, ainda, a preferência pelo recurso ao regime de teletrabalho, sempre que a natureza da atividade o permita.

De modo a implementar a organização desfasada de horários, atribui-se ao empregador, neste período excecional e transitório, o poder de alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de uma hora, salvo se tal alteração causar prejuízo sério ao trabalhador, privilegiando-se, contudo, a estabilidade dos horários prevendo que o empregador não pode efetuar mais do que uma alteração por semana e que a alteração do horário de trabalho não pode exceder os limites máximos do período normal de trabalho nem a alteração da modalidade de trabalho.

Devido à situação mais vulnerável em que se encontram certas categorias de trabalhadores (como 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), prevê-se que essas categorias de trabalhadores não vejam o seu horário de trabalho alterado, sem necessidade de invocação de prejuízo sério para o efeito.

Já no domínio do trabalho temporário e da prestação de serviços, estabelece-se que as obrigações de instituição do desfasamento e de alteração de horários são da responsabilidade da empresa utilizadora ou da empresa beneficiária final dos serviços prestados.

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, estabelece-se que, para efeitos de minimização de riscos de transmissão da infeção por SARS-CoV-2 e da pandemia da doença COVID-19 nos locais de trabalho, é aplicável a Resolução do Conselho de Ministros n.º 53-D/2020, de 20 de julho.

Por último, atendendo à natureza das medidas e ao impacto que têm na vida das empresas e dos seus trabalhadores, o Governo entende ser necessário que o presente decreto-lei vigore temporariamente, até 31 de março de 2021, sem prejuízo da possibilidade de prorrogação destas medidas, em razão da evolução da pandemia da doença COVID-19. Foram ouvidos os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

#### **Alterações**

Alterado pelo/a Artigo 6.º do/a Decreto-Lei n.º 6-A/2021 - Diário da República n.º 9/2021, 1º Suplemento, Série I de 2021-01-14, em vigor a partir de 2021-01-15

### **Artigo 1.º**

#### *Objeto*

O presente decreto-lei estabelece um regime excecional e transitório de reorganização do trabalho, com vista à minimização de riscos de transmissão da infeção por SARS-CoV-2 e da pandemia da doença COVID-19.

### **Artigo 2.º**

#### *Âmbito de aplicação*

1 - O disposto no presente decreto-lei aplica-se às 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, bem como nos concelhos considerados pela Direção-Geral da Saúde (DGS) como sendo de risco elevado, muito elevado e extremo, conforme declarados pelo Governo mediante decreto que regulamente a declaração do estado de emergência, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - O disposto no artigo 5.º-A 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, bem como nos concelhos considerados pela DGS como sendo de risco elevado, muito elevado e extremo, conforme declarados pelo Governo mediante decreto que regulamente a declaração do estado de emergência, independentemente do número de trabalhadores, bem como aos trabalhadores que aí residam ou trabalhem.

3 - O disposto no artigo 5.º-B aplica-se às empresas e trabalhadores a que se aplica o número anterior, bem como às empresas com estabelecimento e aos trabalhadores que residam ou trabalhem nos concelhos considerados pela DGS como sendo de risco moderado, conforme declarados pelo Governo mediante resolução do Conselho de Ministros ou decreto que regulamente a declaração do estado de emergência.

4 - Aos estabelecimentos de educação pré-escolar das instituições do setor social e solidário que integram a rede nacional da educação pré-escolar regulada pelo Decreto-Lei n.º 147/97, de 11 de junho, 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, para efeitos de minimização de riscos de transmissão da infeção por SARS-CoV-2 e da pandemia da doença COVID-19 nos locais de trabalho, é aplicável a Resolução do Conselho de Ministros n.º 53-D/2020, de 20 de julho.

5 - O disposto no artigo 5.º-C é aplicável às empresas que empreguem 10 ou mais trabalhadores em explorações agrícolas e estaleiros temporários ou móveis da construção civil, em todo o território nacional continental.

#### **Alterações**

Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Decreto-Lei n.º 29-A/2021 - Diário da República n.º 83/2021, 1º Suplemento, Série I de 2021-04-29, em vigor a partir de 2021-04-30

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 106-A/2020 - Diário da República n.º 252/2020, 3º Suplemento, Série I de 2020-12-30, em vigor a partir de 2020-12-31

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 99/2020 - Diário da República n.º 227-B/2020, Série I de 2020-11-22, em vigor a partir de 2020-11-24

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 94-A/2020 - Diário da República n.º 214/2020, 1º Suplemento, Série I de 2020-11-03, em vigor a partir de 2020-11-04

### **Artigo 3.º**

#### *Organização desfasada de horários*

1 - Nos locais de trabalho a que se refere o n.º 1 do artigo anterior, 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.

2 - O empregador 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) (Revogada).

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.

#### **Alterações**

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 106-A/2020 - Diário da República n.º 252/2020, 3º Suplemento, Série I de 2020-12-30, em vigor a partir de 2020-12-31

Alterado pelo/a Artigo 6.º do/a Decreto-Lei n.º 94-A/2020 - Diário da República n.º 214/2020, 1º Suplemento, Série I de 2020-11-03, em vigor a partir de 2020-11-04

### **Artigo 4.º**

#### *Alteração de horário de trabalho*

1 - Para efeitos do artigo anterior, o empregador 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.

2 - O empregador deve comunicar ao trabalhador a alteração efetuada com antecedência mínima de cinco dias relativamente ao início da sua aplicação.

3 - Para efeitos do n.º 1 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.

4 - 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.

5 - 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.

6 - 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 pelo empregador nos termos do número anterior.

### **Artigo 5.º**

#### *Trabalho temporário e prestação de serviços*

A empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços prestados é responsável por assegurar o cumprimento do disposto nos artigos 3.º, 4.º, 5.º-A, 5.º-B e 5.º-C, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores temporários e prestadores de serviços que estejam a prestar atividade para essas entidades.

#### **Alterações**

Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Decreto-Lei n.º 29-A/2021 - Diário da República n.º 83/2021, 1º Suplemento, Série I de 2021-04-29, em vigor a partir de 2021-04-30

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 94-A/2020 - Diário da República n.º 214/2020, 1º Suplemento, Série I de 2020-11-03, em vigor a partir de 2020-11-04

## **Artigo 5.º-A**

### *Teletrabalho*

- 1 - É obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, 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.
- 2 - Excecionalmente, quando entenda não estarem reunidas as condições previstas no número anterior, o empregador deve comunicar, fundamentadamente e por escrito, ao trabalhador a sua decisão, competindo-lhe demonstrar que as funções em causa não são compatíveis com o regime do teletrabalho ou a falta de condições técnicas adequadas para a sua implementação.
- 3 - O trabalhador pode, nos três dias úteis posteriores à comunicação do empregador, solicitar à Autoridade para as Condições do Trabalho a verificação dos requisitos previstos no n.º 1 e dos factos invocados pelo empregador.
- 4 - A Autoridade para as Condições do Trabalho aprecia a matéria sujeita a verificação e decide no prazo de cinco dias úteis, tendo em conta, nomeadamente, a atividade para que o trabalhador foi contratado e o exercício anterior da atividade em regime de teletrabalho ou através de outros meios de prestação de trabalho à distância.
- 5 - O empregador deve disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários à prestação de trabalho em regime de teletrabalho.
- 6 - Quando tal disponibilização não seja possível e o trabalhador assim o consinta, o teletrabalho, pode ser realizado através dos meios que o trabalhador detenha, competindo ao empregador a devida programação e adaptação às necessidades inerentes à prestação do teletrabalho.
- 7 - O trabalhador que não disponha de condições para exercer as funções em regime de teletrabalho, nomeadamente condições técnicas ou habitacionais adequadas, deve informar o empregador, por escrito, dos motivos do seu impedimento.
- 8 - 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.
- 9 - O disposto no presente artigo não é aplicável aos 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 4 do artigo 2.º, relativamente aos quais o teletrabalho não é obrigatório.

#### **Notas**

1. Durante o estado de emergência, é derogado o artigo 5.º-A do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, na sua redação atual.

#### **Alterações**

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 99/2020 - Diário da República n.º 227-B/2020, Série I de 2020-11-22, em vigor a partir de 2020-11-24

Aditado pelo/a Artigo 5.º do/a Decreto-Lei n.º 94-A/2020 - Diário da República n.º 214/2020, 1º Suplemento, Série I de 2020-11-03, em vigor a partir de 2020-11-04

## **Artigo 5.º-B**

### *Teletrabalho em situações específicas*

Sem prejuízo da possibilidade de adoção do regime de teletrabalho nos termos gerais previstos no Código do Trabalho, é obrigatória a adoção do regime de teletrabalho 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, nas seguintes situações:

- a) O trabalhador, mediante certificação médica, se encontrar abrangido pelo regime excecional 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 possua deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;
- c) O trabalhador tenha 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, ou outro que o substituta regulando a mesma matéria.

#### Notas

1. Durante o estado de emergência, é derogado o artigo 5.º-B do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, na sua redação atual.

#### Alterações

Alterado pelo/a Artigo 8.º do/a Decreto-Lei n.º 106-A/2020 - Diário da República n.º 252/2020, 3º Suplemento, Série I de 2020-12-30, em vigor a partir de 2020-12-31

Aditado pelo/a Artigo 8.º do/a Decreto-Lei n.º 99/2020 - Diário da República n.º 227-B/2020, Série I de 2020-11-22, em vigor a partir de 2020-11-24

### Artigo 5.º-C

#### *Registo diário de trabalhadores em explorações agrícolas e estaleiros temporários ou móveis da construção civil*

1 - O empregador com 10 ou mais trabalhadores em explorações agrícolas e estaleiros temporários ou móveis da construção civil está obrigado a organizar um registo diário de todos os trabalhadores ao serviço, tendo em vista reforçar o controlo do cumprimento das regras em matéria de segurança e saúde no trabalho e de controlo epidemiológico, incluindo o cumprimento das medidas de confinamento obrigatório.

2 - O registo diário referido no número anterior deve conter as seguintes informações:

- a) A identificação completa e a residência;
- b) O número de identificação fiscal;
- c) O número de identificação da segurança social;
- d) O contacto telefónico.

3 - O empregador, a empresa utilizadora ou beneficiária final dos serviços prestados, conforme aplicável, devem facultar acesso imediato ao registo referido nos números anteriores sempre que solicitado pela Autoridade para as Condições do Trabalho ou outra autoridade competente.

4 - Sempre que no exercício da respetiva atividade a Autoridade para as Condições do Trabalho identificar a presença de trabalhadores em locais de trabalho em situação de incumprimento de medidas de confinamento obrigatório, deve comunicá-lo às autoridades competentes.

#### Alterações

Aditado pelo/a Artigo 3.º do/a Decreto-Lei n.º 29-A/2021 - Diário da República n.º 83/2021, 1º Suplemento, Série I de 2021-04-29, em vigor a partir de 2021-04-30

### Artigo 6.º

#### *Competência de fiscalização*

Compete à Autoridade para as Condições do Trabalho fiscalizar o cumprimento do disposto no presente decreto-lei.

### Artigo 7.º

#### *Regime contraordenacional*

1 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos artigos 3.º a 5.º e constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 5.º-A e o incumprimento por parte do empregador da decisão referida no n.º 4 do mesmo artigo e, ainda, a violação do disposto nos artigos 5.º-B e 5.º-C.

2 - Às infrações por violação do disposto no presente decreto-lei aplicam-se os artigos 548.º a 566.º do Código do Trabalho.

3 - O processamento das contraordenações laborais segue o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, na sua redação atual.

#### Alterações

Alterado pelo/a Artigo 2.º do/a Decreto-Lei n.º 29-A/2021 - Diário da República n.º 83/2021, 1º Suplemento, Série I de 2021-04-29, em vigor a partir de 2021-04-30

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 99/2020 - Diário da República n.º 227-B/2020, Série I de 2020-11-22, em vigor a partir de 2020-11-24

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 94-A/2020 - Diário da República n.º 214/2020, 1º Suplemento, Série I de 2020-11-03, em vigor a partir de 2020-11-04

### Artigo 8.º

#### *Vigência*

O presente decreto-lei vigora até 31 de março de 2021, sem prejuízo da possibilidade de prorrogação após consulta dos parceiros sociais.

### **Assinatura**

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 17 de setembro de 2020. - António Luís Santos da Costa - Ana Manuel Jerónimo Lopes Correia Mendes Godinho.

Promulgado em 30 de setembro de 2020.

Publique-se.

O Presidente da República, Marcelo Rebelo de Sousa.

Referendado em 30 de setembro de 2020.

O Primeiro-Ministro, António Luís Santos da Costa.

113606715