

**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.

**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, sem prejuízo do disposto no número seguinte. *(redação do DL 94-A/2020, de 3/11)*

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, independentemente do número de trabalhadores, bem como aos trabalhadores que aí residam ou trabalhem. *(aditado pelo DL 94-A/2020, de 3/11)*

3 — 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. *(anterior n.º 2, antes da redação dada pelo DL 94-A/2020, de 3/11)*

**Artigo 3.º**  
**Organização desfasada de horários**

1 — Nos locais a que se refere o 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 pelo DL 94-A/2020, de 3/11)*

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.

**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 e 5.º-A, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores temporários e prestadores de serviços que estejam a prestar atividade para essas entidades. *(redação do DL 94-A/2020, de 3/11)*

#### **Artigo 5.º-A**

##### **Teletrabalho**

*(aditado pelo DL 94-A/2020, de 3/11)*

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 — Exceionalmente, 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 3 do artigo 2.º, relativamente aos quais o teletrabalho não é obrigatório.

### **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, bem como o incumprimento por parte do empregador da decisão referida no n.º 4 do artigo 5.º-A. *(redação do DL 94-A/2020, de 3/11)*

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.

### **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.

*Nota: As alterações operadas pelo Decreto-Lei 94-A/2020 entraram em vigor a 4/11/2020.*

\*\*\*