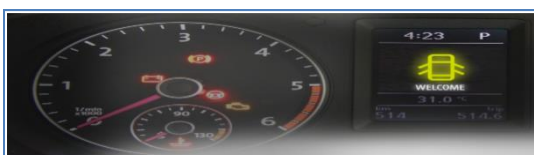




Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor

CIRCULAR INFORMATIVA Nº 234



CORONAVIRUS-COVID 19

17-09-2020

IMPORTANTE – DECLARAÇÃO DA SITUAÇÃO DE CONTINGÊNCIA

Exmos. Senhores Associados,

No dia 30 de abril assistimos à revogação do estado de emergência e à declaração da situação de calamidade no âmbito da pandemia da doença COVID-19, que se caracterizou por introduzir um sistema de levantamento gradual das suspensões e interdições decretadas durante o período do estado de emergência, possibilitando o regresso gradual da atividade económica ao seu normal funcionamento.

Em 26 de junho de 2020 foi publicada a [Resolução do Conselho de Ministros n.º 51-A/2020](#), que declarou a situação de calamidade, contingência e alerta em diferentes zonas do país, de acordo com conjuntura pandémica que aí se faziam sentir.

Desde então, a declaração da situação de calamidade, contingência e alerta foi prorrogada por diversas vezes e, de forma progressiva, foi decretando o levantamento de várias das restrições impostas.

No entanto, foi agora anunciado um novo plano de prevenção, contenção e mitigação da doença COVID-19, que passa pela declaração da situação de contingência.



Esta declaração da situação de contingência vigora desde as **00:00h de 15 de setembro até às 23:59h de 30 de setembro de 2020**.

Passamos a expor as principais medidas definidas na referida declaração, que tem um regime muito semelhante à da última prorrogação do estado de contingência e alerta, mas que veio introduzir algumas restrições que importam analisar.

Obrigatoriedade de adoção do teletrabalho

A entidade empregadora é obrigada a adotar o regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam, nas seguintes situações:

- Quando tal tenha sido requerido pelo trabalhador, nas seguintes situações:
 - O trabalhador, mediante certificação médica, se encontrar abrangido pelo regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos;
 - O trabalhador com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%.
- Quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações da Direção-Geral da Saúde e da Autoridade para as Condições do Trabalho sobre a matéria, na estrita medida do necessário.

Obrigatoriedade de adoção de medidas de reorganização de trabalho

Nas situações em que não seja adotado o regime de teletrabalho podem ser implementadas, com respeito dos limites máximos do período normal de trabalho e do direito ao descanso diário e semanal, medidas de prevenção e mitigação dos riscos decorrentes da pandemia da doença COVID-19, nomeadamente:

- Adoção de escalas de rotatividade de trabalhadores entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no local de trabalho habitual, diárias ou semanais;
- Adoção de horários diferenciados de entrada e saída; ou
- Adoção de horários diferenciados de pausas e de refeições;

Estas medidas de reorganização do trabalho **são obrigatórias nas Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto**, exceto se tal se afigurar manifestamente impraticável.

O plano de contingência prevê que no cumprimento da obrigatoriedade de adoção dos referidos regimes de organização do trabalho seja respeitado o "*procedimento previsto na legislação aplicável*".

Pese embora o facto de a presente declaração do estado de contingência já se encontrar em vigor, o diploma que define o referido procedimento ainda não foi publicado.



A ARAC teve acesso à Proposta do Decreto-Lei que irá regulamentar o referido procedimento, tendo efetuado várias observações à mesma, pois nos termos em que está redigida acarreta vários custos para as empresas, sobretudo na reorganização dos recursos humanos e monetários.

Segundo a referida proposta as medidas de reorganização do trabalho são obrigatórias nos locais de trabalho, incluindo área comuns, instalações de apoio e zonas de acesso, em que se verifique a prestação de trabalho em simultâneo por 50 ou mais trabalhadores.

Assim, apenas nos locais em que estejam a trabalhar 50 ou mais funcionários em simultâneo é que existe a obrigação de organizar de forma desfasada as horas de entrada, saída, pausas, ou trocas de turno.

O desfasamento das horas de entrada e saída de diferentes equipas ou departamentos com horários semelhantes deve respeitar um intervalo mínimo de 30 minutos entre si até ao limite de uma hora, devendo respeitar ainda outras medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento física e a proteção dos trabalhadores, de forma a evitar a sua aglomeração, nomeadamente:

- A promoção da constituição de equipas de trabalho estáveis, de modo que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa;
- A alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos, de forma a salvaguardar o distanciamento social entre trabalhadores;
- A promoção do trabalho em regime de turnos e, sempre que a natureza da atividade o permita, em regime de teletrabalho.

Ao empregador é reconhecido o direito de alterar os horários de trabalho, 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, afixando na empresa os novos horários com antecedência mínima de cinco dias relativamente ao início da sua aplicação.

Não obstante, os trabalhadores com menores de 12 anos a seu cargo podem não aceitar a alteração do horário de trabalho, e a trabalhadora grávida, puérpera e lactante, o trabalhador menor, o trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, estão dispensados de trabalhar de acordo com os novos horários fixados pelo empregador quando o mesmo puder prejudicar a saúde dos mesmos ou a sua segurança no trabalho.

Importa referir que o presente regime aplica-se, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores temporários e prestadores de serviço que estejam a prestar atividade na empresa beneficiária dos serviços prestados, incluindo a execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só podem ser efetuados fora do período de funcionamento ou laboração da empresa.

Salientamos que o regime indicado é o constante na Proposta de Decreto-Lei, ao qual a ARAC teve acesso, pelo que a versão final do mesmo poderá não ser integralmente idêntica.

Aglomeração de pessoas

Passa a ser limitado a 10 pessoas a aglomeração máxima de pessoas nos espaços frequentados pelo público. Relembramos que durante a situação de contingência e alerta o limite era de 10 pessoas na Área Metropolitana de Lisboa e de 20 pessoas no restante território nacional continental.

Venda de bebidas alcoólicas

Destaca-se também o facto de ser agora aplicável em todo o território nacional a proibição de venda de bebidas alcoólicas em áreas de serviço ou em postos de abastecimento de combustíveis e, a partir das 20h, nos estabelecimentos de comércio a retalho, incluindo supermercados e hipermercados.

Limites de lotação em veículos com mais de 5 lugares

Por último, importa referir que mantém-se em vigor a norma que limita os veículos particulares com lotação superior a cinco pessoas a circular apenas com dois terços da sua capacidade, salvo se todos os ocupantes integrarem o mesmo agregado familiar, devendo, em ambas as situações, os ocupantes usar máscara ou viseira.

Para qualquer esclarecimento adicional, agradecemos que contactem os Serviços da ARAC, os quais se encontram ao vosso inteiro dispor.

Com os melhores cumprimentos

O Secretário-Geral

Joaquim Robalo de Almeida