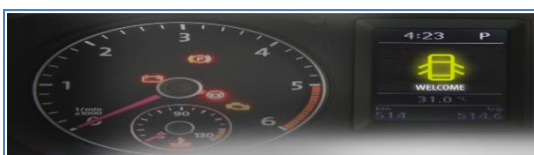




Associação dos Industriais de Aluguer de Automóveis sem Condutor

## CIRCULAR INFORMATIVA Nº 257



### CORONAVIRUS-COVID 19

02-10-2020

#### **IMPORTANTE – PRORROGAÇÃO DA SITUAÇÃO DE CONTINGÊNCIA – MEDIDAS DE REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

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 fazia sentir.

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

No entanto, no passado dia 11 de setembro foi anunciado um novo plano de prevenção, contenção e mitigação da doença COVID-19, que passou pela declaração da situação de contingência.



Entretanto na passada terça feira foi publicado em Diário da República a [Resolução do Conselho de Ministros n.º 81/2020](#), que determina a primeira prorrogação da declaração de contingência.

O regime da prorrogação da situação de contingência corresponde na íntegra à da declaração inicial e vigora **até às 23:59h de 14 de outubro de 2020**.

Enunciamos as principais medidas atualmente em vigor:

### **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, 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%.
- 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.

Alertamos para o facto de ter sido publicado o [Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro](#), que estabelece o regime de cumprimento desta obrigação.

Este decreto-lei aplica-se às empresas que tenham locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, localizados nas áreas territoriais definidas pelo Governo (até ao momento Áreas Metropolitanas de Lisboa e Porto).

Assim, nos locais de trabalho situados nas Áreas Metropolitanas de Lisboa e Porto, em que trabalhem 50 ou mais funcionários, o empregador deve organizar de forma desfasada as horas de entrada e saída dos locais de trabalho.

O desfasamento das horas de entrada e saída deve respeitar um intervalo mínimo de 30 minutos entre si até ao limite de uma hora, devendo ser aplicadas outras medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico 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 teletrabalho, sempre que a natureza da atividade o permita;
- A utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável em razão da natureza da atividade.

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, devendo para tal comunicar aos trabalhadores os novos horários com uma antecedência mínima de cinco dias relativamente ao início da sua aplicação.

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, como também 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.

A aferição do prejuízo sério deve ser feita caso a caso, considerando-se como tal nomeadamente:

- A inexistência de transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento;
- A necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família.

Ainda que não se verifique prejuízo sério na alteração do horário de trabalho, 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 estão dispensados de trabalhar de acordo com os novos horários fixados pelo empregador nos termos do número anterior.

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.

### **Limites de lotação em veículos com mais de 5 lugares**

Mantém-se a limitação de os veículos particulares com lotação superior a cinco pessoas circularem 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.

### **Aglomeração de pessoas**

A aglomeração máxima de pessoas nos espaços frequentados pelo público está limitada a 10 pessoas. 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**

Em todo o território nacional vigora 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.

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