

PARECER

Proposta de decreto-lei que institui um regime excepcional e transitório de reorganização do trabalho, com vista à minimização de riscos de transmissão da infecção por SARS-COV-2 e da pandemia da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais

Como ponto prévio não podemos deixar de lamentar o curto prazo concedido para emissão de parecer, o qual não permitiu, uma vez mais, realizar uma consulta efectiva às associações.

Na Generalidade

A Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CCP considera este diploma desnecessário, face ao que tem sido a prática generalizada das empresas de implementação de medidas visando a salvaguarda da saúde de trabalhadores e consumidores.

Mas essencialmente, a CCP considera-se este diploma confuso e susceptível de criar grandes dificuldades de funcionamento em algumas empresas. Utiliza-se, nomeadamente, um conceito genérico, nada preciso («salvo se tal se afigurar manifestamente impraticável»), susceptível de criar insegurança no empresário.

Por outro lado, o diploma abre a porta a que um universo significativo de trabalhadores possam recusar-se a praticar o novo horário, na medida em que incluiu os que aleguem também prejuízo sério, uma novidade inadmissível que retira autonomia e poder de direcção e regulamentar à empresa, que já é legalmente obrigada a compensar o trabalhador que tenha acréscimo de despesas decorrentes da alteração de horário.

Por último, mesmo tendo em consideração alguns constrangimentos nas Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto, consideramos que este diploma não deve contemplar disposições obrigatórias, quer em função da localização, quer em função do número de trabalhadores.

Na Especialidade

I. Art. 1º

– O N.º 1, que *recomenda* a adopção do regime excepcional e transitório de reorganização do trabalho para prevenção de riscos de contágio de doença não merece reparo. O n.º 2 revela, aliás, que este regime não é de adopção obrigatória, excepto em regiões delimitadas do país. Saúda-se esta regra, pois deixa ao critério e poder de direcção do empregador a necessidade de melhor organizar os tempos de trabalho dos seus trabalhadores.

– O N.º 2, que impõe que, *nas Áreas Metropolitanas de Lisboa e do Porto, o disposto no presente decreto-lei é obrigatório, salvo se tal se afigurar manifestamente impraticável*, revela-se, como já referimos, absolutamente desaconselhável e susceptível de gerar incertezas, devendo ser eliminado este preceito.

A norma carece de ser clarificada, estabelecendo, como parece pretender-se, que **o desfasamento de horários se recomenda** (ou impõe, se a norma do art. 1º/2 se mantiver) **apenas nos locais de trabalho das empresas em que se concentrem 50 ou mais trabalhadores**.

II. Art. 2º

– O N.º 1, na medida em que *recomenda* o desfasamento de horários para evitar grandes concentrações de empregadores, aceita-se. Sobre o seu carácter obrigatório em Lisboa e Porto, não concordamos.

– O N.º 2, que impõe que, quando vigore tal regime de desfasamento, o mesmo se organize *com intervalos mínimos de 30 minutos entre si*, não se compreende. Porquê um período *fixo* de 30 minutos de intervalo?

Recomenda-se que se consagre que o intervalo mínimo entre horas de entrada e saída seja adaptado, *pelo empregador*, ao que é razoável para cada caso para evitar o contacto entre grupos diferentes de trabalhadores. A rigidez horária aqui é completamente

arbitrária e “cega”, não considerando as especificidades de cada caso concreto que compete ao empregador conhecer em cada situação.

– O N.º 4, que consagra que o empregador pode alterar horários para efeito de aplicação deste normativo, *salvo se tal causar prejuízo sério ao trabalhador*, entende-se mal. Então, se o regime é obrigatório, pelo menos em Lisboa e Porto, como se admite que a invocação de prejuízo por *um* trabalhador bloqueie a medida?

Para o regime fazer sentido, considera-se que deve especificar-se que o trabalhador que *comprove* que tal lhe causa prejuízo sério (ou que tenha filhos com menos de 12 anos de idade – n.º 5, ou a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante – n.º 6), fica dispensado da rotação de horários e deve ser integrado permanentemente num dos “turnos” da rotação.