

Regime excecional nos horários de trabalho

Foi já publicado o regime de reorganização do trabalho para minimizar o risco de infeção pela covid-19. Os trabalhadores devem ser ouvidos e podem opor-se, se a mudança lhes trazer graves prejuízos.

O regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infeção da covid-19 no âmbito das relações laborais foi publicado no dia 1 de outubro e vigorará até 31 de março de 2021.

Este regime estabelece um conjunto de medidas de reorganização do trabalho, aplicável a empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, para proteção e segurança das relações laborais no contexto extraordinário de pandemia de covid-19 que atravessamos.

Preocupado e atento à segurança nas relações de trabalho dos associados, o Mais Sindicato dá a conhecer, resumidamente, o conjunto das medidas que deverão ser introduzidas.

No âmbito do referido regime extraordinário, prevê-se o dever do empregador de organizar os horários de trabalho de forma desfasada, com horas de entrada e de saída dos locais de trabalho, garantindo um intervalo mínimo de 30 minutos e até ao limite de 1 hora entre grupos de trabalhadores.

Nesse sentido, o empregador pode alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de uma hora, mediante a consulta prévia aos trabalhadores envolvidos, à Comissão de Trabalhadores ou, na falta desta, à Comissão Sindical ou Intersindical ou ainda aos delegados sindicais.

Oposição do trabalhador

A alteração de horário de trabalho deve ser comunicada ao trabalhador com uma antecedência de 5 dias relativamente ao seu início – mas o trabalhador pode opor-se à proposta, se a mesma lhe causar prejuízo sério.

É considerado prejuízo sério para o trabalhador a situação de inexistência de transporte coletivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento, e a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família.

Ficam ainda dispensados de trabalhar de acordo com os novos horários fixados pelo empregador 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.

Distanciamento

O regime extraordinário e transitório prevê igualmente a obrigatoriedade de adoção de medidas de distanciamento físico e de proteção dos trabalhadores, nomeadamente:

- Constituição de equipas de trabalho estáveis, de modo a que o contato entre trabalhadores aconteça apenas entre a mesma equipa ou departamento;
- Alternância das pausas de descanso, incluindo refeições, entre equipas ou departamentos;
- Preferência pelo teletrabalho, sempre que a natureza da atividade o permita;
- Obrigatoriedade de utilização de equipamento de proteção individual adequado nas situações em que o distanciamento físico seja impraticável devido à natureza da atividade.

O Mais Sindicato recorda que dispõe dos serviços adequados para garantir a efetivação dos seus direitos, pelo que aos sócios não devem hesitar contactá-lo em caso de dúvida ou eventual violação destas normas pelo banco.

A Direção