

LEGISLAÇÃO

SITUAÇÃO DE CALAMIDADE | DECLARAÇÃO | MEDIDAS EXCECIONAIS E TEMPORÁRIAS | TELETRABALHO

Resolução do Conselho de Ministros n.º 33-A/2020, de 30-4

Declara na sequência da situação epidemiológica da COVID-19, a situação de calamidade em todo o território nacional até às 23h59m do dia 17-5-2020, sem prejuízo de prorrogação ou modificação na medida em que a evolução da situação epidemiológica o justifique.

Determina a adoção, em todo o território nacional, de um conjunto de medidas de carácter excepcional, necessárias ao combate à COVID-19.

De entre estas, cabe aqui destacar, pela sua incidência em matéria laboral, a “fixação de normas de organização do trabalho, designadamente através da promoção do regime de teletrabalho, e de normas de proteção sanitária, de higiene e segurança” (alínea c) do n.º 2). Nesse sentido, o artigo 4.º do anexo a esta RCM (que estabelece o regime da situação de calamidade a que se refere o seu n.º 2) determina ser “obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam”. As medidas de proteção sanitária, higiene e segurança, apesar da formulação lata da norma transcrita, limitam-se aos estabelecimentos de comércio a retalho e de prestação de serviços ao público (artigos 10.º a 15.º).

Produz efeitos a partir das 00h00mh do dia 3-5-2020.

SITUAÇÃO DE CALAMIDADE | DECLARAÇÃO | MEDIDAS EXCECIONAIS E TEMPORÁRIAS | CONTROLO DA TEMPERATURA CORPORAL DO TRABALHADOR | TRABALHADORES PERTENCENTES A GRUPOS DE RISCO | LAY-OFF SIMPLIFICADO | OBRIGATORIEDADE DE PLANO DE CONTIGÊNCIA ADEQUADO AO LOCAL DE TRABALHO

Decreto-Lei n.º 20/2020, de 1-5

Altera o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13-3, que estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica causada pelo COVID-19, modificando os seus artigos 10.º, 12.º, 16.º e 17.º e aditando-lhe os artigos 13.º-A a 13.º-C, 15.º-A, 25.º-A a 25.º-C, 34.º-A e 34.º-B e 35.º-A a 35.º-I.

Justificam especial destaque, por respeitarem a matéria laboral, os novos artigos 13.º-C, 25.º-A, 25.º-C e 34.º-B.

O artigo 13.º-C do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13-3, autoriza o **controlo da temperatura corporal do trabalhador**, nas condições e com os limites definidos nos seus n.ºs 1 a 3. Justificadas pelo “atual contexto da doença COVID-19” e “exclusivamente por motivos de proteção da saúde do próprio e de terceiros” (n.º 1), tais medições de temperatura visadas são efetuadas pelo empregador e o respetivo resultado condiciona o acesso e a permanência do trabalhador no local de trabalho. É a este propósito inequívoco o n.º 3 do artigo 13.º-C, quando determina que, caso a medição evidencie temperatura superior “à normal temperatura corporal, pode ser impedido o acesso dessa pessoa ao local de trabalho”. Os limites a esta prerrogativa concedida ao empregador estão enunciados no n.º 2 e decorrem do “direito” do trabalhador “à proteção individual de dados”, a qual se concretiza (naturalmente de forma não exclusiva) na proibição expressa do “registro da temperatura corporal associado à identidade da pessoa” (que será, contudo, admitida, havendo “expressa autorização da mesma” por aquele).

O artigo 25.º-A, igualmente aditado ao Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13-3, trata da situação dos **trabalhadores imunodeprimidos e dos que sejam doentes crónicos**, nesta fase de gradual retoma das atividades. Para tanto, começa por esclarecer que trabalhadores integram tais categorias – remetendo genericamente para as “orientações da autoridade de saúde” mas, ainda assim, fazendo uma enumeração exemplificativa (“nomeadamente”) daqueles que devem ser “considerados de risco”: “os hipertensos, os diabéticos, os doentes cardiovasculares, os portadores de doença respiratória crónica, os doentes oncológicos e os portadores de insuficiência renal” (esta indicação foi alterada pela Declaração de Retificação n.º 18-C/2020, de 4-5, já a seguir versada). Tais trabalhadores deverão, sempre que possível, exercer a sua atividade “em regime de teletrabalho ou através de outras formas de prestação” da mesma. Não existindo essa possibilidade, terão direito à justificação das respetivas faltas ao trabalho, “mediante declaração médica”, que “deve atestar a condição de saúde do trabalhador que justifica a sua especial proteção” (n.º 2).

O novo artigo 25.º-A do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13-3, nada estabelece acerca dos reflexos destas faltas justificadas na retribuição, pelo que as mesmas seguirão o regime do Código do Trabalho. O trabalhador terá, pois, direito à retribuição (artigos 255.º, n.ºs 1 e 2), pelo menos durante um mês, não sendo isenta de dúvidas a aplicação a estas situações do n.º 1 do artigo 296.º, que ao fim de tal lapso temporal suspende o contrato de trabalho e, consequentemente, a obrigação retributiva a cargo do empregador.

O regime descrito não se aplica aos “trabalhadores dos serviços essenciais” previstos no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13-3 (esta regra foi alterada pela Declaração de Retificação n.º 18-C/2020, de 4-5, já a seguir versada).

O artigo 25.º-C que agora integra o articulado do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13-3, estabelece três regras aplicáveis em sede de **medidas de apoio à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial**. A primeira visa as empresas com estabelecimentos que, tendo sido obrigados a encerrar (por determinação legal ou administrativa), viram essa restrição levantada, e determina que podem as mesmas continuar a “aceder ao mecanismo de *lay off* simplificado” (previsto no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26-3), “desde que retomem a atividade no prazo de oito dias”. A segunda prevê que “o incentivo financeiro extraordinário para apoio à normalização da atividade da empresa previsto no n.º 1 do artigo 10.º do referido Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26-3, será “regulamentado por portaria do membro do Governo responsável pela área do trabalho, designadamente no que respeita aos procedimentos, condições e termos de acesso”. Já a terceira esclarece que “para efeitos de incumprimento e restituição do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em empresa em situação de crise empresarial” (previsto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26-3) “não é aplicável a alínea e) do n.º 1 do artigo 303.º do Código do Trabalho” – que veda a empregador a “admissão ou renovação de contrato de trabalho para preenchimento de posto de trabalho suscetível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão”.

O novo artigo 34.º-B do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13-3, obriga as empresas a elaborar “um **plano de contingência adequado ao local de trabalho**”, com referência aos riscos associados à COVID-19. E, bem assim, a fazê-lo “de acordo com as orientações da Direção-Geral da Saúde e da Autoridade para as Condições de Trabalho”.

Entrou em vigor a 2-5-2020, produzindo os seus efeitos a 3-5-2020 (artigos 6.º e 7.º).

RETIFICAÇÃO | TRABALHADORES PERTENCENTES A GRUPOS DE RISCO | ALTERAÇÃO DO ELENCO EXEMPLIFICATIVO

Declaração de Retificação n.º 18-C/2020, de 4-5

Retifica o Decreto-Lei n.º 20/2020, de 1-5, que estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica da COVID-19, corrigindo inexactidões detetadas em normas a aditar ao DL n.º 10-A/2020, de 13-3, mais exatamente, nos n.ºs 1 e 3 do artigo 25.º-A.

ARTIGO 25.º-A A ADITAR AO DL N.º 10-A/2020, DE 13-3

Versão publicada a 1-5-2020

1 - Os imunodeprimidos e os portadores de doença crónica que, de acordo com as orientações da autoridade de saúde, devam ser considerados de risco, designadamente os hipertensos, os diabéticos, os doentes cardiovasculares, os portadores de doença respiratória crónica, os doentes oncológicos e os portadores de insuficiência renal, podem justificar a falta ao trabalho mediante declaração médica, desde que não possam desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho ou através de outras formas de prestação de atividade.

3 - O regime previsto no presente artigo não é aplicável aos trabalhadores dos serviços essenciais previstos no artigo 10.º.

Versão retificada a 4-5-2020

1 - Os imunodeprimidos e os portadores de doença crónica que, de acordo com as orientações da autoridade de saúde, devam ser considerados de risco, designadamente os doentes cardiovasculares, os portadores de doença respiratória crónica, os doentes oncológicos e os portadores de insuficiência renal, podem justificar a falta ao trabalho mediante declaração médica, desde que não possam desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho ou através de outras formas de prestação de atividade.

3 - O regime previsto no presente artigo não é aplicável aos trabalhadores dos serviços essenciais previstos no n.º 1 do artigo 10.º.

SITUAÇÃO DE CALAMIDADE | MEDIDAS EXCEPCIONAIS E TEMPORÁRIAS | REFORÇO DOS PODERES DA ACT EM MATÉRIA DE DESPEDIMENTO ILÍCITO

Lei n.º 14/2020, de 9 de maio

Altera a Lei n.º 1-A/2020, de 19-3, que aprova medidas excepcionais e temporárias de resposta à situação epidemiológica provocada pelo coronavírus SARS-CoV-2 e pela doença COVID-19, modificando o respetivo artigo 8.º, adicionando-lhe os artigos 8.º-A a 8.º-D e estabelecendo uma norma interpretativa do regime contido no seu artigo 7.º.

De entre estes, justifica aqui especial menção o artigo 8.º-C, que retoma a solução consagrada nos diplomas que regulamentaram as duas prorrogações do estado de emergência, relativa ao reforço dos poderes da Autoridade para as Condições do Trabalho (artigos 24.º, n.ºs 1 e 2, e 26.º, n.º 1 e 2, respetivamente, dos Decretos n.º 2-B/2020, de 2-4, e n.º 2-C/2020, de 17-4, de que se deu nota na edição de abril de 2020 deste Boletim Laboral).

Nesse sentido, prescreve que “durante a vigência” da lei em que se insere “e de forma a reforçar os direitos e garantias dos trabalhadores, sempre que um inspetor do trabalho verifique a existência de indícios de um despedimento em violação dos artigos 381.º, 382.º, 383.º ou 384.º do Código do Trabalho”, deverá este lavrar um auto e notificar o empregador “para regularizar a situação”. Após o que determina que “com a notificação ao empregador nos termos do número anterior e até à regularização da situação do trabalhador ou ao trânsito em julgado da decisão judicial, conforme os casos, o contrato de trabalho em causa não cessa, mantendo-se todos os direitos das partes, nomeadamente o direito à retribuição, bem como as inerentes obrigações perante o regime geral de segurança social”. Por último, esclarece que “a competência para a decisão judicial referida no número anterior é atribuída aos tribunais do trabalho”.

Para mais informações, por favor contacte:

DIOGO LEOTE NOBRE

Diogo.Leote@mirandalawfirm.com

PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN

Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com

JOANA VASCONCELOS

Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com

CLÁUDIA DO CARMO SANTOS

Claudia.Santos@mirandalawfirm.com

SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO)

Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2020. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para:

boletimfiscal@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para:

boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para:

boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com.

Este boletim é distribuído gratuitamente aos nossos clientes, colegas e amigos. Caso pretenda deixar de o receber, por favor responda a este e-mail.