

# Boletim Laboral

## PORTUGAL

junho de 2020

### LEGISLAÇÃO

SITUAÇÃO DE CALAMIDADE | PRORROGAÇÃO | MEDIDAS EXCECIONAIS E TEMPORÁRIAS | ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

#### **Resolução do Conselho de Ministros n.º 43-B/2020, de 12-6**

Prorroga, até às 23h59m de 28-6-2020, a situação de calamidade em todo o território nacional, declarada, na sequência da situação epidemiológica da COVID-19, pela RCM n.º 33-A/2020, de 30-4, e renovada pelas RCM n.º 38/2020, de 17-5, e 40-A/2020, de 29-5.

Revoga a RCM n.º 38/2020, de 17-5, e altera vários artigos do regime estabelecido pela RCM n.º 40-A/2020, de 29-5, que republica em anexo.

De entre as várias medidas de carácter excecional que o integram, cabe destacar, pela sua incidência em matéria laboral, as contidas no seu artigo 4.º que, sob a epígrafe “teletrabalho e organização de trabalho”, prescreve que:

1. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de segurança e de saúde adequadas à prevenção do risco de contágio por COVID-19.
2. Para tanto, pode, “nomeadamente”, adotar o regime de teletrabalho, nos termos previstos no Código do Trabalho (CT).
3. O regime de teletrabalho “é obrigatório quando requerido pelo trabalhador, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam”, nas seguintes situações:
  - trabalhador abrangido pelo regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos (artigo 25.º-A do DL n.º 10-A/2020, de 13-3);
  - trabalhador com deficiência, cujo grau de incapacidade seja igual ou superior a 60 %;
  - trabalhador com filho ou outro dependente a cargo (menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica) em virtude da suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência - mas apenas fora dos períodos de interrupção letiva legalmente fixados e só quanto a um dos progenitores, qualquer que seja o número de filhos ou dependentes a cargo.
4. O regime de teletrabalho “é ainda obrigatório, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam”, quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações da Direção-Geral da Saúde (DGS) e da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) sobre a matéria, na estrita medida do necessário.

5. O empregador que não opte pelo regime de teletrabalho (v. os n.ºs 1 e 2 acima) pode, no exercício do seu poder de direção e observando os procedimentos aplicáveis, “alterar a organização do tempo de trabalho”, em particular estabelecer, “dentro dos limites máximos do período normal de trabalho e com respeito pelo direito ao descanso diário e semanal previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável”, medidas de prevenção e de mitigação dos riscos decorrentes da pandemia, nomeadamente, escalas diárias ou semanais de rotatividade de trabalhadores entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no local de trabalho habitual, horários diferenciados de entrada e de saída e horários diferenciados de pausas e de refeições.

Produz efeitos a partir das 00h00m de 15-6-2020.

## JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

### LESÃO SOFRIDA PELO TRABALHADOR | JOGO DE FUTEBOL ORGANIZADO PELO EMPREGADOR | ACIDENTE DE TRABALHO

#### Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 27-4-2020 (Proc. n.º 1303/18)

Confirma a sentença recorrida, que decidiu que a lesão sofrida pelo trabalhador (“entorse do joelho direito”) durante um jogo de futebol organizado pela empregadora resultou de um acidente de trabalho, condenando esta na correspondente reparação.

Baseia-se, para tanto, no artigo 9.º, n.º 1, *alínea h*), da Lei n.º 98/2009, de 4-9, que considera acidente de trabalho o que ocorra “fora do local ou tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pelo empregador ou por este consentidos”. Nesse sentido, entende que, apesar

de o jogo de futebol em causa “ocorrer fora do local e do tempo de trabalho”, o trabalhador, ao aderir ao mesmo a convite da empregadora, “obrigou-se” a cumprir o estabelecido por esta e, por tal modo, ficou sujeito à respetiva autoridade, “ainda que não relacionada diretamente com a prestação de trabalho mas com a organização e concretização” desse mesmo jogo de futebol.

### TRABALHADORA LACTANTE | DESPEDIMENTO | PARECER DA CITE

#### Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 27-5-2020 (Proc. n.º 987/18)

Revoga a sentença recorrida na parte em que esta julgou improcedente a impugnação pela trabalhadora do seu despedimento fundada na violação do artigo 63.º do Código do Trabalho (CT), por não ter o mesmo sido antecedido de parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), exigido pela sua condição de lactante.

Entende, nesse sentido, que para ser aplicável ao caso o regime especial de proteção estabelecido no artigo 63.º do CT bastaria a trabalhadora ter “tal característica no momento da prática dos factos que lhe são imputados e que constituem o fundamento da decisão de despedir ou no momento em que é instaurado o procedimento disciplinar.” Daí que “a circunstância de a trabalhadora deixar de ser lactante durante o procedimento disciplinar, ou deixar de fazer prova desse facto enquanto corre tal procedimento, não iliba a empregadora da obrigação de se munir do parecer.” Não o tendo esta feito, conclui ser “ilícito o despedimento de trabalhadora que, à data de instauração do procedimento disciplinar e depois dela, está a amamentar, ainda que quando seja proferida nota de culpa já não haja prova de que o esteja”.

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](mailto:boletimfiscal@mirandalawfirm.com).

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

[boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com](mailto:boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com).

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

[boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com](mailto:boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com).