

Boletim Laboral Portugal

OUTUBRO DE 2020



LEGISLAÇÃO

COVID-19 · DECLARAÇÃO DA SITUAÇÃO DE CALAMIDADE EM TODO O TERRITÓRIO NACIONAL · MEDIDAS EXCEPCIONAIS · TELETRABALHO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Resolução do Conselho de Ministros n.º 88-A/2020, de 14-10

Declara, na sequência da situação epidemiológica da COVID-19, a situação de calamidade em todo o território nacional continental, até às 23h59m do dia 31-10-2020.

E determina várias “medidas de carácter excecional, necessárias ao combate à COVID-19”, previstas, quer no respetivo texto, quer no seu anexo, que da mesma faz parte integrante.

De entre estas, cabe destacar, pela sua incidência em matéria laboral:

1. ÂMBITO DE APLICAÇÃO DO REGIME DE REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO PREVISTO NO DL N.º 79-A/2020, DE 1-10 (ponto 16 do texto)

Define as Áreas Metropolitanas de Lisboa e Porto como aquelas cuja situação epidemiológica justifica a aplicabilidade às empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores do regime excecional e transitório de reorganização do trabalho previsto e regulado no DL n.º 79-A/2020, de 1-10 (do qual se deu nota na Adenda à edição de setembro de 2020 deste Boletim Laboral).

2. TELETRABALHO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO (artigo 4.º do anexo)

2.1 Prescreve, como regra, que o empregador “deve proporcionar ao trabalhador condições de segurança e saúde adequadas à prevenção de riscos de contágio decorrentes da pandemia da doença COVID-19” - podendo, “nomeadamente, adotar o regime de teletrabalho”, “nos termos gerais” do Código do Trabalho.

2.2 Sem prejuízo do que antecede, é obrigatória a “adoção do regime de teletrabalho”, 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 (contido no artigo 25.º-A do DL n.º 10-A/2020, de 13-3), devendo tal situação ser comprovada “mediante certificação médica”;
- trabalhador com deficiência, cujo grau de incapacidade seja igual ou superior a 60%;
- “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 de Saúde (DGS) e da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) sobre a matéria, na estrita medida do necessário para alcançar tal objetivo.

2.3 Nas situações em que não seja adotado o regime de teletrabalho, podem ser tomadas pelo empregador – “ao abrigo do respetivo poder de direção”, com respeito pelo procedimento aplicável e pelos limites legal ou convencionalmente fixados (por ex., duração do período normal de trabalho, descansos diário e semanal) – “medidas de prevenção e mitigação dos riscos decorrentes da pandemia” de COVID-19, nomeadamente “a adoção de escalas de rotatividade de trabalhadores entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no local de trabalho habitual, diárias ou semanais, de horários diferenciados de entrada e saída ou de horários diferenciados de pausas e de refeições”.

Revoga a RCM n.º 70-A/2020, de 11-9, que declarou a situação de contingência “em todo o território nacional continental” até 30-9-2020 e a RCM n.º 81-A/2020, de 29-9, que prorrogou tal declaração, e o correspondente regime, até 14-10-2020.

Produz efeitos às 00h00m de 15-10-2020.

CONTRATOS EMPREGO-INserÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU INCAPACIDADE · PRORROGAÇÃO

Portaria n.º 245/2020, de 16-10

Permite a prorrogação, por mais três meses, dos contratos celebrados no âmbito das medidas Contrato Emprego-Inserção para pessoas com deficiência e incapacidade - Contrato Emprego-Inserção (CEI) e Contrato Emprego-Inserção+ (CEI+) - que estejam em execução à data da sua entrada em vigor e cuja duração total aprovada cesse até 31-12-2020, mediante requerimento da entidade promotora ao Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP).

Entra em vigor a 17-10-2020.

JURISPRUDÊNCIA

TRANSMISSÃO DA EMPRESA OU DO ESTABELECIMENTO · RESOLUÇÃO DO CONTRATO PELO TRABALHADOR

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 7-5-2020 (Proc. n.º 5670/18)

Confirma a sentença recorrida, afirmando que, transmitidos o estabelecimento e a posição de empregador no contrato de trabalho em que é parte o trabalhador, caso este pretenda resolvê-lo com base na alínea d) do n.º 3 do artigo 394º do CT, deve, na sua comunicação escrita, “indicar factos concretos que integrem os conceitos de prejuízo sério e/ou a não confiabilidade da política de organização do trabalho da adquirente”.

E esclarece, no que respeita à invocação do referido prejuízo sério, que “deve o trabalhador demonstrar” a possibilidade da sua real ocorrência, “não bastando um mero receio”. Já quanto à “falta de confiança na política de organização de trabalho” do adquirente, entende que deve a mesma “ser apreciada, não de um ponto de vista subjetivo, mas de um ponto de vista objetivo, com base em factos concretos que a demonstrem” (“tendo em conta a perspetiva de um trabalhador médio, possuidor dos conhecimentos e na concreta situação do trabalhador em causa”).

Por último, e sobre a informação aos trabalhadores “quanto às consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e medidas projetadas em relação a estes” (artigo 286.º, n.º 2, do Código do Trabalho), decide que, “não se perspetivando qualquer alteração relevante ao nível da estrutura e gestão do estabelecimento nem se projetando qualquer medida”, basta-se aquela “com a indicação de que manterão as condições laborais em vigor, antiguidade, categoria profissional, montantes e condições remuneratórias e eventuais outros benefícios”.

Para mais informações, por favor contacte:

<p>DIOGO LEOTE NOBRE Diogo.Leote@mirandalawfirm.com</p>
<p>PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com</p>
<p>JOANA VASCONCELOS Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com</p>
<p>CLÁUDIA DO CARMO SANTOS Claudia.Santos@mirandalawfirm.com</p>
<p>SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO) Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com</p>

© 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.