

Boletim Laboral Portugal

JANEIRO DE 2021



LEGISLAÇÃO

ESTADO DE EMERGÊNCIA • DECLARAÇÃO • DIREITOS FUNDAMENTAIS PARCIALMENTE SUSPENSOS

Decreto do Presidente da República n.º 6-A/2021, de 6-1

Renova - sob proposta do Governo e obtida a necessária autorização da Assembleia da República, através da Resolução n.º 1-A/2021, de 6-1 - a declaração do estado de emergência, com fundamento na verificação de uma situação de calamidade pública e com a duração de 8 dias, entre as 00h00m de 8-1-2021 e as 23h59m de 15-1-2021, sem prejuízo de ulteriores renovações, nos termos da lei.

O estado de emergência agora declarado abrange todo o território nacional e implica a parcial suspensão, dentro dos limites estabelecidos, do exercício dos seguintes direitos fundamentais:

1. DIREITOS À LIBERDADE E DE DESLOCAÇÃO:

- a) Nos municípios com níveis mais elevados de risco podem ser impostas restrições necessárias para reduzir o risco de contágio e executar as medidas de prevenção e combate à epidemia, devendo as medidas a adotar ser calibradas em função do grau de risco de cada município, podendo, para este efeito, os mesmos ser agrupados de acordo com os dados e avaliação das autoridades competentes, incluindo a proibição de circulação na via pública durante determinados períodos do dia ou determinados dias da semana, bem como a interdição das deslocações que não sejam justificadas nos termos da alínea c);
- b) Na medida do estritamente necessário e de forma proporcional, pode ser imposto o confinamento compulsivo em estabelecimento de saúde, no domicílio ou, não sendo aí possível, noutro local definido pelas autoridades competentes, de pessoas portadoras do vírus SARS-CoV-2, ou em vigilância ativa;
- c) As restrições referidas na alínea a) devem prever as regras indispensáveis para a obtenção de cuidados de saúde, o apoio a terceiros, nomeadamente idosos (incluindo acolhidos em estruturas residenciais), a frequência de estabelecimentos de ensino, a produção e o abastecimento de bens e serviços e a deslocação por outras razões ponderosas, cabendo ao Governo, nesta eventualidade, especificar as situações e finalidades em que a liberdade de circulação individual, preferencialmente desacompanhada, se mantém.

2. INICIATIVA PRIVADA, SOCIAL E COOPERATIVA

- a) Podem ser utilizados pelas autoridades públicas competentes, preferencialmente por acordo, os recursos, meios e estabelecimentos de prestação de cuidados de saúde integrados nos sectores privado, social e cooperativo, mediante justa compensação, em função do necessário para assegurar o tratamento de doentes com Covid-19 ou a manutenção da atividade assistencial relativamente a outras patologias;

- b) Podem ser adotadas as medidas adequadas e indispensáveis para garantir as condições de normalidade na produção, transporte, distribuição e abastecimento de bens e serviços essenciais à atividade do setor da saúde, designadamente com vista a assegurar o acesso e a regularidade no circuito dos medicamentos e vacinas, dos dispositivos médicos e de outros produtos de saúde, como biocidas, soluções desinfetantes, álcool e equipamentos de proteção individual;
- c) Pode ser determinado pelas autoridades públicas competentes o encerramento total ou parcial de estabelecimentos, serviços, empresas ou meios de produção e impostas alterações ao respetivo regime ou horário de funcionamento, devendo o Governo continuar a prever mecanismos de apoio e proteção social, no quadro orçamental em vigor.

3. DIREITOS DOS TRABALHADORES

- a) Podem ser mobilizados, pelas autoridades públicas competentes e no respeito dos seus restantes direitos, trabalhadores de entidades públicas, privadas, do sector social ou cooperativo, independentemente do respetivo tipo de vínculo ou conteúdo funcional e mesmo não sendo profissionais de saúde (designadamente servidores públicos em isolamento profilático ou abrangidos pelo regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos), para apoiar as autoridades e serviços de saúde, especificamente na realização de inquéritos epidemiológicos, no rastreio de contactos e no seguimento de pessoas em vigilância ativa;
- b) Pode ser limitada a possibilidade de cessação, a pedido dos interessados, dos vínculos laborais de trabalhadores dos serviços e estabelecimentos integrados no Serviço Nacional de Saúde, por período não superior à duração do estado de emergência e por necessidades imperiosas de serviço.

4. DIREITO AO LIVRE DESENVOLVIMENTO DA PERSONALIDADE E VERTENTE NEGATIVA DO DIREITO À SAÚDE

- Podem ser impostas:
 - a utilização de máscara;
 - a realização de controlos de temperatura corporal, por meios não invasivos;

- a realização de testes de diagnóstico de SARS-CoV-2;
- Designadamente para efeitos de acesso e permanência no local de trabalho ou como condição de acesso a serviços ou instituições públicas, estabelecimentos de ensino ou de formação profissional e espaços comerciais, culturais ou desportivos, na utilização de meios de transporte ou relativamente a pessoas institucionalizadas ou acolhidas em estruturas residenciais, estabelecimentos de saúde, estabelecimentos prisionais ou centros educativos e respetivos trabalhadores.

5. DIREITO À PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

- Pode haver lugar ao tratamento de dados pessoais na medida do estritamente indispensável para a concretização pode haver lugar ao tratamento de dados pessoais na medida do estritamente indispensável para a concretização das medidas previstas nos n.ºs 3 e 4 do seu artigo 4.º (relativos à suspensão parcial de direitos dos trabalhadores e do direito ao livre desenvolvimento da personalidade, bem como à vertente negativa do direito à saúde) e no seu artigo 5.º (sobre realização de inquéritos epidemiológicos, no rastreio de contactos e no seguimento de pessoas em vigilância ativa);
- nas limitações ao direito ao livre desenvolvimento da personalidade e à vertente negativa do direito à saúde (v. *supra* o ponto 4), não será “possível guardar memória ou registo das medições de temperatura corporal efetuadas nem dos resultados dos testes de diagnóstico de SARS-CoV-2”.

Relembra, em linha com o anterior Decreto do Presidente da República sobre esta matéria (de que se deu nota na Adenda à edição de dezembro deste Boletim) que, nos termos do artigo 7.º da Lei n.º 44/86, de 30-9, que estabelece o regime do estado de sítio e do estado de emergência, “a violação do disposto” na declaração e execução deste “faz incorrer os respetivos autores em crime de desobediência”.

Entra imediatamente em vigor, produzindo efeitos nos termos acima assinalados (das 00h00m de 8-1-2021 às 23h59m de 15-1-2021).

ESTADO DE EMERGÊNCIA • REGULAMENTAÇÃO

Decreto n.º 2-A/2021, de 7-1

Regulamenta a prorrogação do estado de emergência efetuada pelo Decreto do Presidente da República n.º 6-A/2021, de 6-1, mantendo, o essencial, as medidas

previstas no Decreto n.º 11/2020, de 6-12 (que republica em anexo), aplicáveis a todo o território nacional e outras de alcance diferenciado, porquanto visam, respetivamente, os concelhos de risco moderado, de risco elevado e de risco muito elevado ou extremo.

Em acréscimo, determina-se ainda que, no fim de semana a que correspondem os dias 9 e 10-1-2021, sejam aplicáveis, nos concelhos de risco elevado, as regras anteriormente aplicáveis aos sábados e domingos nos concelhos de risco muito elevado e extremo.

Estas, cabe lembrar, incluem a proibição de circulação na via pública no período entre as 13h00m e as 5h00m do dia seguinte, o dever geral de recolhimento nesses dias, no período entre as 8h00m e as 13h00m e, ainda, a limitação da atividade dos estabelecimentos de comércio a retalho e de prestação de serviços ao período entre as 8h00m e as 13h00m (previstas e reguladas nos artigos 40.º a 43.º do Decreto n.º 11/2020, de 6-12, que estabelecem também as exceções admitidas a cada uma delas).

Por fim, estabelece-se a proibição de circulação entre concelhos no período entre as 23h00m de 8-1-2021 e as 5h00m de 11-1-2021.

Quanto às medidas acima referidas, pela sua particular incidência em sede laboral, destacar-se-ão em seguida as que se aplicam à totalidade do território nacional, durante esta renovação do estado de emergência.

1. USO DE MÁSCARAS E VISEIRAS (artigo 4.º)

1.1 Obrigatoriedade do uso de máscaras ou viseiras para o acesso ou permanência em locais de trabalho, sempre que o distanciamento físico recomendado pelas autoridades de saúde se mostre impraticável.

1.2. Inaplicabilidade de tal obrigação aos trabalhadores “quando estejam a prestar o seu trabalho em gabinete, sala ou equivalente que não tenha outros ocupantes ou quando sejam utilizadas barreiras físicas impermeáveis de separação e proteção entre trabalhadores”.

1.3 Sujeição destas duas hipóteses ao regime estabelecido no artigo 13.º-B do DL n.º 10-A/2020, de 13-3, relativo ao uso de máscaras e viseiras em diversos contextos.

2. CONTROLO DA TEMPERATURA CORPORAL (artigo 5.º)

2.1 Genericamente permitido.

2.2 Desde que seja realizado “por meios não invasivos”, ou seja:

- “sempre através de equipamento adequado a este efeito, que não pode conter qualquer memória ou realizar registos das medições efetuadas”;
- “por trabalhador ao serviço da entidade responsável pelo local ou estabelecimento (que fica sujeito a sigilo profissional), não sendo admissível qualquer contacto físico com a pessoa visada”;
- e sendo, também, proibida qualquer associação do registo da temperatura corporal à identidade da pessoa (salvo autorização expressa desta).

2.3 Como condição de acesso ao local de trabalho.

2.4 E, bem assim, “a serviços ou instituições públicas, a estabelecimentos educativos, de ensino e de formação profissional, a espaços comerciais, culturais ou desportivos, a meios de transporte, a estabelecimentos de saúde, a estabelecimentos prisionais ou a centros educativos, bem como em estruturas residenciais”.

2.5 Pode ser impedido o acesso aos locais mencionados em 2.3 e 2.4 sempre que a pessoa em causa:

- recuse a medição de temperatura corporal ou;
- apresente um resultado superior à normal temperatura corporal, considerando-se como tal uma temperatura corporal igual ou superior a 38ºC, tal como definida pela DGS.

2.6 É considerada falta justificada a impossibilidade de acesso de um trabalhador ao seu local de trabalho, sempre que a medição da sua temperatura corporal resulte num valor superior ao normal (v. o n.º 2.5).

3. SUJEIÇÃO À REALIZAÇÃO DE TESTES DE DIAGNÓSTICO DE SARS-CoV-2 (artigo 6.º)

3.1 Podem ser sujeitos à realização de testes de diagnóstico de SARS-CoV-2, entre outros, os trabalhadores:

- de estabelecimentos de prestação de cuidados de saúde;

- de estabelecimentos de educação, de ensino e formação profissional e das instituições de ensino superior;
- de estruturas residenciais para idosos, unidades de cuidados continuados integrados da Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados e de outras respostas dedicadas a pessoas idosas, bem como a crianças, jovens e pessoas com deficiência;
- do Corpo da Guarda Prisional e os demais trabalhadores da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP), no exercício das suas funções e por causa delas, para efeitos de acesso e permanência no local de trabalho;
- do Corpo da Guarda Prisional, sempre que, no exercício das funções e por causa delas, acedam ou permaneçam a outros locais a propósito do transporte e guarda de reclusos, designadamente unidades de saúde e tribunais.

3.2 A realização de testes de diagnóstico de SARS-CoV-2 referidos no n.º 3.1 “é determinada pelo responsável máximo do respetivo estabelecimento ou serviço”.

3.3 Considera-se falta justificada a impossibilidade de acesso de um trabalhador ao respetivo local de trabalho decorrente do resultado positivo do teste de diagnóstico de SARS-CoV-2s.

3.4 O que antecede não prejudica a genérica sujeição de todos estes trabalhadores a medições de temperatura corporal, nos termos do artigo 5.º do Decreto n.º 11/2020, de 6-12 (v. *supra* o n.º 2).

4. SUSPENSÃO EXCECIONAL DA CESSAÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO (artigo 7.º)

4.1 Enquanto se mantiver o estado de emergência.

4.2 Fica temporária e excecionalmente suspensa a possibilidade de fazer cessar os contratos de trabalho de profissionais de saúde vinculados aos serviços e estabelecimentos integrados no Serviço Nacional de Saúde (SNS), qualquer que seja a natureza jurídica do vínculo.

4.3 Esta limitação vale para qualquer forma de cessação, seja por iniciativa do empregador, seja por iniciativa do trabalhador, salvo nas situações excecionais devidamente fundamentadas e autorizadas pelo órgão dirigente.

4.4 O que antecede vale também para a cessação de contratos individuais de trabalho por revogação ou denúncia e a cessação de contratos de trabalho em funções públicas mediante extinção por acordo, denúncia ou exoneração, a pedido do trabalhador.

5. MEDIDAS EXCECIONAIS NO DOMÍNIO DA SAÚDE PÚBLICA (artigo 8.º)

5.1 O membro do Governo responsável pela área da saúde, com faculdade de delegação, pode determinar, entre outras medidas excecionais, a mobilização dos trabalhadores dos serviços e estabelecimentos integrados no SNS que requeiram a cessação por denúncia dos respetivos contratos de trabalho ou contratos de trabalho em funções públicas.

5.2 Tal medida, como as demais previstas neste artigo 8.º, é estabelecida preferencialmente por acordo ou, na falta deste, unilateralmente mediante justa compensação, nos termos do DL n.º 637/74, de 20-11.

6. REFORÇO DA CAPACIDADE DE RASTREIO (artigo 9.º)

6.1 Com vista a reforçar a capacidade de rastreio das autoridades e serviços de saúde pública, pode ser determinada a mobilização de recursos humanos, designadamente para a realização de inquéritos epidemiológicos, para o rastreio de contactos de doentes com COVID-19 e para o seguimento de pessoas em vigilância ativa.

6.2 Tais tarefas podem ser realizadas “por quem não seja profissional de saúde”.

6.3 Os recursos humanos referidos no n.º 6.1 podem ser “trabalhadores de entidades públicas da Administração direta e indireta do Estado e das autarquias locais, privadas, do setor social ou cooperativo, independentemente do vínculo profissional ou conteúdo funcional, que se encontrem em isolamento profilático, estejam na situação prevista no artigo 25.º-A do DL n.º 10-A/2020, de 1-3 (regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos) e que não estejam em regime de teletrabalho, ou sejam agentes de proteção civil ou docentes com ausência de componente letiva”.

6.4 A afetação destes trabalhadores às funções referidas no n.º 6.1 “deve ter em conta a respetiva formação e conteúdo funcional, sendo a mobilização

e coordenação de pessoas operacionalizada mediante despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da administração pública, do trabalho, da solidariedade social, da saúde e da área setorial a que o trabalhador se encontre afeto, quando aplicável”.

6.5 Durante o período de mobilização, e desde que se encontrem garantidas condições de trabalho que especialmente assegurem a proteção da sua saúde, pode ser imposto aos trabalhadores por aquela abrangidos o exercício de funções em local e horário diferentes dos habituais – com exceção, relativamente à mudança de local de trabalho, dos “trabalhadores que se encontrem em isolamento profilático”.

6.6 Os trabalhadores que sejam mobilizados por força do artigo 9.º do Decreto n.º 11/2020, de 6-12, mantêm todos os direitos inerentes ao lugar de origem e não podem ser prejudicados no desenvolvimento da sua carreira.

Entrou em vigor às 00h00m de 8-1-2021.

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

MESSENGER DO FACEBOOK • MENSAGENS ENTRE TRABALHADORES • EXPECTATIVA DE PRIVACIDADE • DIREITOS DE RESERVA E DE CONFIDENCIALIDADE • NULIDADE DO PROCEDIMENTO DISCIPLINAR

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 3-12-2020 (Proc. n.º 3339/19)

Confirma a sentença recorrida, na parte em que esta declarou a nulidade do procedimento disciplinar

promovido pela empregadora ré e a consequente nulidade da sanção aplicada à trabalhadora autora.

Invocou, para tanto, serem “comunicações privadas as mensagens trocadas entre duas trabalhadoras através do *Messenger do Facebook* em contas que são criadas em nome daquelas e destinadas ao envio e receção de mensagens pessoais e não de serviço.”

Mais afirmou ser irrelevante que o conteúdo de tais mensagens “se refira ao trabalho” (do mesmo modo que, “consensualmente, não releva numa comunicação tradicional”, por ex., “carta ou telefonema”), na qual “os interlocutores podem abordar os mais diversos assuntos, desde íntimos a profissionais, sem que seja através do conteúdo que as mesmas são classificadas de pessoais ou profissionais”.

No que especificamente se refere ao *Messenger do Facebook*, sublinha que este “permite comunicações instantâneas de texto e imagem em que o usuário/remetente escolhe o “contacto”/destinatário e tem uma clara e legítima expectativa de privacidade, ao contrário do que pode ocorrer em “grupos” alargados ou “páginas” de redes sociais que podem redundar em falta de controlo sobre a identidade e número de destinatários e subtrair a tutela da privacidade.” Por isso, as mensagens enviadas através daquele são “mensagens pessoais que gozam do inerente direito de reserva e confidencialidade, ainda que remetidas a partir do local de trabalho.”

Após o que conclui que “o uso de tais comunicações como meio de prova em processo disciplinar integra prova nula por violar o direito de reserva da vida privada e de confidencialidade das comunicações privadas, sendo indiferente o meio através do qual o empregador delas teve conhecimento, mormente se foi ou não por denúncia anónima”, porquanto lhe é vedado, quer o acesso, quer a divulgação das mesmas, por força dos artigos 26º, 34º e 32º, n.º 8, da Constituição e 16º e 22º do Código 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, 2021. 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.