

Boletim Laboral Portugal



NOVEMBRO 2021

LEGISLAÇÃO

COVID-19 | SITUAÇÃO DE CALAMIDADE (DECLARAÇÃO E REGIME) | MEDIDAS EXCECIONAIS E TEMPORÁRIAS DE RESPOSTA À PANDEMIA

Resolução do Conselho de Ministros n.º 157/2021, de 27-11

Declara, na sequência da situação epidemiológica da Covid-19, a situação de calamidade em todo o território nacional continental, a partir das 00h00m de 1-12-2021 e até às 23h59mh de 20-3-2022, e aprova o respetivo regime, publicado em anexo, que dela faz parte integrante.

Prescreve – no seu texto e no referido regime anexo – um conjunto de “medidas excecionais e temporárias de resposta à epidemia SARS-CoV-2 e à doença COVID-19”. De entre estas, cabe destacar as relativas ao teletrabalho, ao controlo da temperatura corporal e à realização de testes de SARS-Cov-2.

1. TELETRABALHO

1.1 Revoga a RCM, n.º 135-A/2021, de 29-9, que eliminara a recomendação da adoção do regime de teletrabalho, sempre que as funções em causa o permitam (v. a edição de outubro de 2021 deste Boletim Laboral).

1.2 E, em consequência, faz com que o regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da COVID-19 no âmbito das relações laborais, previsto no DL n.º 79-A/2020, de 1-10, retome a sua plena vigência.

1.3 Nesse sentido, e com referência a este diploma, determina que “para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 2.º” respetivo, “são considerados todos os concelhos do território nacional continental, sendo recomendável, em todo o mesmo território, a adoção do regime de teletrabalho sempre que as funções em causa o permitam”.

1.4 Mais, e no que especificamente respeita ao período entre 2 e 9-1-2022:

- prescreve que, “para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 2.º” do mesmo DL n.º 79-A/2020, de 1-10, “são considerados todos os concelhos do território nacional continental” e
- prevê a aplicação deste regime, com as necessárias adaptações, à administração direta e indireta do Estado e a recomendação da sua aplicação para as demais entidades públicas (sem prejuízo do disposto no Despacho n.º 8053-A/2021, de 13-8, que “clarifica que a prestação de trabalho no âmbito dos serviços de atendimento ao público não é compatível com teletrabalho”).

1.5 V., adiante, o n.º 3 reportado ao DL n.º 104/2021, de 27/11.

2. CONTROLO DE TEMPERATURA CORPORAL

2.1 Permite as “medições de temperatura corporal por meios não invasivos”, no controlo do acesso aos locais de trabalho (entre outros);

2.2 Permite, igualmente, que tal acesso seja negado sempre que o trabalhador “recuse a medição de temperatura corporal” ou esta se mostre superior “à normal” (considerando-se “como tal uma temperatura corporal igual ou superior a 38°C”), sendo nesta segunda hipótese (e apenas nesta) a falta considerada justificada.

2.3 Estabelece que as medições de temperatura corporal:

- podem ser efetuadas por “trabalhador ao serviço da entidade responsável pelo local ou estabelecimento” (o qual fica “sujeito a sigilo profissional”);
- far-se-ão “sempre através de equipamento adequado a este efeito” (que não pode conter qualquer memória ou realizar registos das medições efetuadas, não sendo admissível qualquer contacto físico com a pessoa visada”);
- deverão respeitar “o direito à proteção individual de dados” (“sendo expressamente proibido o registo da temperatura corporal associado à identidade da pessoa, salvo com expressa autorização da mesma”).

3. REALIZAÇÃO DE TESTES DE DIAGNÓSTICO DE SARS-COV-2

3.1 Permite a realização de testes de diagnóstico de SARS-CoV-2, de acordo com as normas e orientações da Direção-Geral da Saúde (DGS) a várias categorias de sujeitos – nomeadamente trabalhadores de estabelecimentos de prestação de cuidados de saúde, de estabelecimentos de educação, de ensino, de formação profissional e de instituições de ensino superior, de estruturas residenciais para idosos, de unidades de cuidados continuados integrados da Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados e de outras estruturas e respostas dedicadas a pessoas idosas, a crianças, jovens e pessoas com deficiência.

3.2 A realização de tais testes é, em regra, determinada pelo responsável máximo do estabelecimento ou serviço (podendo, em certos casos, sê-lo por outras entidades, em particular a autoridade de saúde).

3.3 Sempre que o resultado do teste efetuado impossibilite o acesso do trabalhador ao seu local de trabalho, considera-se a correspondente falta justificada.

3.4 A realização destes testes deverá respeitar “o direito à proteção de dados pessoais” (“sendo expressamente proibido o registo ou a conservação de dados pessoais associados ao Certificado Digital COVID da UE ou a resultados de testes, incluindo comprovativos da sua realização, associados à identidade da pessoa, salvo com expressa autorização da mesma, devendo a consulta de dados pessoais para efeitos de verificação do cumprimento do disposto no presente artigo limitar-se ao estritamente necessário”).

Entra em vigor a 1-12-2021.

COVID-19 | MEDIDAS EXCECIONAIS NECESSÁRIAS AO COMBATE À PANDEMIA | ALTERAÇÃO

Decreto-Lei n.º 104/2021, de 27-11

Altera várias medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19.

Justificam aqui menção, pelas suas implicações em matéria laboral, as novas regras doravante estabelecidas no que respeita à prorrogação de certos atestados médicos, ao uso obrigatório de máscara ou viseira, à reorganização do trabalho e ao apoio extraordinário ao rendimento dos trabalhadores. O mesmo cabe dizer das implicações, em diversos planos, da suspensão das atividades letivas e não letivas, bem como de formação, decretada entre 2 e 9-1-2022.

- a) Até 30 de junho de 2022, no caso da sua validade ter expirado em 2019 ou em 2020;

1. PRORROGAÇÃO DA VALIDADE DOS ATESTADOS MÉDICOS MULTIUSOS

Altera os n.ºs 11 e 12 do artigo 5.º do DL n.º 10-A/2020, de 13-3, que estabelece um “regime excecional de composição das juntas médicas de avaliação das incapacidades das pessoas com deficiência”, nos termos que se seguem:

<p>11 - Para efeitos de benefícios sociais, económicos e fiscais, é prorrogada, até 31 de dezembro de 2021, a validade dos atestados médicos de incapacidade multiúso emitidos nos termos do n.º 2 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 202/96, de 23 de outubro, na sua redação atual, cessando a mesma sempre que se realize uma junta médica de avaliação de incapacidade ou, quando aplicável, uma junta médica de recurso, em data anterior àquela.</p>	<p>11 - Para efeitos de benefícios sociais, económicos e fiscais, <u>a validade dos atestados médicos de incapacidade multiúso emitidos nos termos do n.º 2 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 202/96, de 23 de outubro, na sua redação atual, é prorrogada, desde que sejam acompanhados de comprovativo de requerimento de junta médica de avaliação de incapacidade ou, quando aplicável, de junta médica de recurso para a correspondente reavaliação, com data anterior à data de validade:</u></p> <p>a) Até 30 de junho de 2022, no caso da sua validade ter expirado em 2019 ou em 2020;</p> <p>b) Até 31 de dezembro de 2022, no caso da sua validade ter expirado ou expire em 2021 ou em 2022.</p>
<p>12 - O disposto no número anterior é aplicável aos atestados médicos de avaliação de incapacidade cuja validade tenha expirado em 2019 ou 2020, ou expire em 2021, desde que acompanhados de comprovativo de requerimento de junta médica de avaliação de incapacidade ou, quando aplicável, de junta médica de recurso para a correspondente reavaliação, com data anterior à data de validade.</p>	<p>12 - O disposto no número anterior <u>cessa sempre que se realize uma junta médica de avaliação de incapacidade ou, quando aplicável, uma junta médica de recurso, em data anterior àquela.</u></p>

2. USO OBRIGATÓRIO DE MÁSCARA OU VISEIRA

Altera os n.ºs 1, 2, 3 e 5 do artigo 13.º-B do DL n.º 10-A/2020, de 13-3, nos termos que se seguem:

<p>1 - É obrigatório o uso de máscaras ou viseiras para o acesso ou permanência no interior dos seguintes locais:</p> <p>a) Espaços e estabelecimentos comerciais, incluindo centros comerciais, com área superior a 400 m²;</p> <p>b) Lojas de Cidadão;</p> <p>(...)</p> <p>e) Recintos para eventos e celebrações desportivas;</p> <p>(...).</p>	<p>1 - É obrigatório o uso de máscaras ou viseiras para o acesso ou permanência nos seguintes locais:</p> <p>a) Espaços, <u>equipamentos e estabelecimentos comerciais e de prestação de serviços, independentemente da respetiva área;</u></p> <p>b) <u>Edifícios públicos ou de uso público onde se prestem serviços ou ocorram atos que envolvam público;</u></p> <p>(...)</p> <p>e) Recintos para eventos de qualquer natureza e celebrações desportivas, designadamente em estádios;</p> <p>(...).</p>
<p>2 - É obrigatório o uso de máscaras ou viseiras pelos trabalhadores dos bares, discotecas, restaurantes e similares, bem como dos estabelecimentos comerciais e de prestação de serviços em que necessariamente ocorra contacto físico com o cliente.</p>	<p>2 - (Revogado.)</p>
<p>3 - A obrigatoriedade referida nos números anteriores é dispensada quando, em função da natureza das atividades, o seu uso seja impraticável.</p>	<p>3 - A obrigatoriedade referida no n.º 1 é dispensada quando, em função da natureza das atividades, o seu uso seja impraticável, <u>devendo tal dispensa limitar-se ao estritamente necessário, ou quando tal seja determinado pela DGS.</u></p>

5 - Para efeitos do disposto no número anterior, a utilização de transportes coletivos de passageiros inicia-se nos termos do n.º 2 do artigo 2.º da Lei n.º 28/2006, de 4 de julho, na sua redação atual, sendo este preceito aplicável ao transporte aéreo, com as necessárias adaptações.

5 - Sem prejuízo da aplicabilidade do disposto na alínea a) do n.º 1 quanto aos edifícios em que se localizem as portas de entrada ou os cais de embarque, acesso ou saída, para efeitos do disposto no número anterior a utilização de transportes coletivos de passageiros inicia-se nos termos do n.º 2 do artigo 2.º da Lei n.º 28/2006, de 4 de julho, na sua redação atual, sendo este preceito aplicável ao transporte aéreo, com as necessárias adaptações.

3. REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

3.1 Prorroga até 31-3-2022 a vigência do regime excepcional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da COVID-19 no âmbito das relações laborais, previsto no DL n.º 79-A/2020, de 1-10.

3.2 Este regime, de cujos traços essenciais e alterações se foi dando nota em múltiplas edições anteriores deste Boletim Laboral, prevê a organização desfasada de horários de trabalho, a alteração de horários de trabalho, a genérica obrigatoriedade da adoção do regime de teletrabalho (“independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer, sem necessidade de acordo escrito entre o empregador e o trabalhador”) bem como em certas situações específicas, previstas na lei (artigos 3.º, 4.º, 5.º-A e 5.º-B).

3.3 Admite a possibilidade de ulterior prorrogação deste mesmo regime “após consulta dos parceiros sociais”.

3.4 V., acima, o n.º 1, reportado à RCM n.º 157/2021, de 27-11.

4. APOIO EXTRAORDINÁRIO AO RENDIMENTO DOS TRABALHADORES

4.1 Prorroga o apoio extraordinário ao rendimento dos trabalhadores, previsto no artigo 156.º da Lei n.º 75-B/2021, de 31-12 (que aprovou o Orçamento de Estado para 2021), que se encontre a ser pago em 31-12-2021, até ao último dia do mês de fevereiro de 2022.

4.2 Mantém em vigor, até esta mesma data, a regulamentação e legislação complementar aprovadas (caso da Portaria n.º 19-A/2021, de 25-1, de que se deu nota na Adenda IV à edição de janeiro de 2021 deste Boletim Laboral).

5. SUSPENSÃO DAS ATIVIDADES LETIVAS E NÃO LETIVAS

5.1 Suspende, entre 2 e 9-1-2022:

- as atividades educativas e letivas dos estabelecimentos de ensino públicos, particulares e cooperativos e do setor e solidário, de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário;
- as atividades de apoio à primeira infância de creches, creche familiar e amas, as atividades de apoio social desenvolvidas em centro de atividades e capacitação para a inclusão, e centro de atividades de tempos livres;
- as atividades letivas e não letivas presenciais das instituições de ensino superior, sem prejuízo das épocas de avaliação em curso.

5.2 Excetua da primeira das hipóteses de suspensão previstas no n.º 5.1:

- “sempre que necessário”, os apoios terapêuticos prestados nos estabelecimentos de educação especial, nas escolas e pelos Centros de Recursos para a Inclusão, bem como o acolhimento nas unidades integradas nos Centros de Apoio à Aprendizagem, para os alunos para quem foram mobilizadas medidas adicionais” (os quais serão assegurados, “salvaguardando-se as orientações das autoridades de saúde”);
- a realização de provas ou exames de currícula internacionais.

5.3 Determina que “em cada agrupamento de escolas” será identificado “um estabelecimento de ensino e, em cada concelho, creches, creches familiares ou amas que promovam o acolhimento dos filhos ou outros dependentes” a cargo de trabalhador cuja mobilização para o serviço ou prontidão obste a que lhes preste assistência tornada necessária pela referida suspensão e cuja atividade seja abrangida pela Portaria n.º 25-A/2021, de 29-1 (que define os serviços relevantes para efeitos de acolhimento, nos estabelecimentos de ensino, dos filhos ou outros dependentes a cargo dos respetivos profissionais).

5.4 Retoma “o anterior regime de justificação de faltas, associado ao apoio a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, decorrentes de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais” (v. o n.º seguinte).

6. JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS AO TRABALHO MOTIVADAS POR ASSISTÊNCIA INADIÁVEL A FILHO OU DEPENDENTE, EM CASO DE SUSPENSÃO DE ATIVIDADES LETIVAS E NÃO LETIVAS

Altera o n.º 1 do artigo 2.º e o n.º 1 do artigo 3.º, ambos do DL n.º 8-B/2021, de 22-1, que estabelece um conjunto de medidas de apoio no âmbito da suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais, nos termos que se seguem:

Artigo 2.º Faltas do trabalhador

1 - Consideram-se justificadas, sem perda de direitos salvo quanto à retribuição, as faltas ao trabalho motivadas por assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência determinada por via legislativa ou administrativa de fonte governamental, quando ocorridas nas seguintes situações:

- a) Fora dos períodos de interrupção letiva fixados nos anexos II e IV ao Despacho n.º 6906-B/2020, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 128, de 3 de julho, ou definidos por cada escola ao abrigo da possibilidade inscrita no n.º 5 do artigo 4.º da Portaria n.º 181/2019, de 11 de junho;
- b) Nos períodos de interrupção letiva fixados nos anexos II e IV ao Despacho n.º 6906-B/2020, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 128, de 3 de julho, ou definidos por cada escola ao abrigo da possibilidade inscrita no n.º 5 do artigo 4.º da Portaria n.º 181/2019, de 11 de junho.

1 - Consideram-se justificadas, sem perda de direitos, salvo quanto à retribuição, as faltas ao trabalho motivadas por assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência determinada por via legislativa ou administrativa de fonte governamental, quando ocorridas nas seguintes situações:

- a) Fora dos períodos de interrupção letiva fixados nos anexos ii e iv ao Despacho n.º 6726-A/2021, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 131, suplemento, de 8 de julho de 2021, ou definidos por cada escola ao abrigo da possibilidade inscrita no n.º 5 do artigo 4.º da Portaria n.º 181/2019, de 11 de junho;
- b) Nos períodos de interrupção letiva fixados nos anexos ii e iv ao Despacho n.º 6726-A/2021, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 131, suplemento, de 8 de julho de 2021, ou definidos por cada escola ao abrigo da possibilidade inscrita no n.º 5 do artigo 4.º da Portaria n.º 181/2019, de 11 de junho.

Artigo 3.º Apoio excecional à família

1 - Nas situações referidas na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior, o trabalhador por conta de outrem, o trabalhador independente e o trabalhador do regime de proteção social convergente têm direito, respetivamente, aos apoios excecionais à família previstos nos artigos 23.º a 25.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, com as necessárias adaptações, sendo considerado para efeitos de cálculo:

- a) Para os trabalhadores por conta de outrem, a remuneração base declarada em dezembro de 2020;
- b) Para os trabalhadores do serviço doméstico, a remuneração registada no mês de dezembro de 2020;
- c) Para os trabalhadores independentes, a base de incidência contributiva mensualizada referente ao quarto trimestre de 2020.

1 - Nas situações referidas na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior, o trabalhador por conta de outrem, o trabalhador independente e o trabalhador do regime de proteção social convergente têm direito, respetivamente, aos apoios excecionais à família previstos nos artigos 23.º a 25.º do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual, com as necessárias adaptações, sendo considerado para efeitos de cálculo:

- a) Para os trabalhadores por conta de outrem, a remuneração base declarada em outubro de 2021;
- b) Para os trabalhadores do serviço doméstico, a remuneração registada no mês de outubro de 2021;
- c) Para os trabalhadores independentes, a base de incidência contributiva mensualizada referente ao 3.º trimestre de 2021.

7. SUSPENSÃO DE ATIVIDADES FORMATIVAS

- 7.1 Suspende, entre 2 e 9-1-2022 “as atividades formativas desenvolvidas em regime presencial realizadas por entidades formadoras de natureza pública, privada, cooperativa ou social”.
- 7.2 Permite que a atividade formativa presencial possa “ser excecionalmente substituída por formação no regime a distância, sempre que estiverem reunidas condições para o efeito, nomeadamente quando se trate de formação profissional obrigatória requerida para o acesso e exercício profissionais mediante autorização da autoridade competente”.
- 7.3 De igual modo, permite, sem prejuízo do que antecede, que possa “realizar-se em regime presencial a formação prática em contexto de trabalho que não possa ter lugar no regime de formação a distância, por requerer a utilização de espaços, instrumentos ou equipamentos específicos” (incluindo no âmbito de planos de formação aprovados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30-7), desde que sejam cumpridas as regras “relativas a organização desfasada das horas de entrada e saída dos locais de trabalho e a adoção de medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos formandos e dos trabalhadores”.

Entrou em vigor a 28-11-2021, produzindo efeitos a 1-12-2022.

PROFISSIONAIS DA ÁREA DA CULTURA | ESTATUTO

Decreto-Lei n.º 105/2021, de 29-11

Aprova o Estatuto dos Profissionais da Cultura, criando um registo dos profissionais da área da cultura (RPAC), estabelecendo regimes especiais aplicáveis aos contratos de trabalho ou de prestação de serviço que enquadrem o desempenho da respetiva atividade autoral, artística, técnico-artística ou de mediação cultural e, ainda, o correspondente regime de proteção social.

De todas estas novas regras, que entram em vigor a 1-1-2022, se dará nota detalhada na próxima edição deste Boletim Laboral.

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, 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.