

## Declaração da Situação de Calamidade

### Impacto nas relações laborais

Novembro 2021

---

Atendendo à evolução da situação epidemiológica em Portugal, verificando-se, actualmente, um crescimento acentuado da taxa de incidência e do índice de transmissibilidade de vírus SARS-CoV-2, o Governo, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 157/2021, de 27 de Novembro, **declarou a situação de calamidade**, a partir do dia 1 de Dezembro de 2021, até às 23h59 do dia 20 de Março de 2022, tendo ainda sido aprovado um conjunto de medidas preventivas, fundamentalmente assentes numa maior utilização de máscaras, obrigatoriedade de apresentação do certificado digital para acesso a determinados eventos e serviços e na massificação da testagem.

Adicionalmente, foi ainda publicado o Decreto-Lei n.º 104/2021, de 27 de Novembro que alterou as medidas no âmbito da pandemia da doença COVID-19.

Sem prejuízo de estas medidas poderem vir a ser objecto de revisão e alteração atendendo à evolução da situação epidemiológica, relativamente **a medidas com impacto nas relações laborais**, destacamos as seguintes:

- Foi determinada a obrigatoriedade de uso de máscara em espaços, equipamentos e estabelecimentos comerciais e de

Este News Flash é de distribuição individual, sendo vedada a sua cópia ou circulação. A informação disponibilizada é de carácter geral e não dispensa o recurso a aconselhamento jurídico na apreciação de situações em concreto.

[www.gpasa.pt](http://www.gpasa.pt)

prestação de serviços, independentemente da respectiva área.

Ora, e uma vez que o regime não é claro nem foram ainda actualizadas as orientações da Direcção-Geral da Saúde relativas ao uso de máscara, entendemos que o uso de máscara em todas as empresas / locais de trabalho em espaços fechados é obrigatória, com excepção dos casos em que tal seja impraticável face à actividade ou quando haja determinação da Direcção-Geral da Saúde em sentido distinto, bem como quanto a pessoas que apresentem Atestado Médico de Incapacidade Multiusos ou declaração médica por sofrerem de deficiência cognitiva ou de desenvolvimento, ou de perturbação psíquica, bem como outras pessoas que disponham de declaração médica atestando a incompatibilidade com o uso de máscara;

- É recomendada a adopção do regime de teletrabalho, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha condições para a exercer, em todo o território nacional continental;
- É obrigatória a adopção do regime de teletrabalho entre os dias 2 e 9 de Janeiro de 2022, sempre que as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha condições para a exercer, em todo o território nacional continental.
- Foi prorrogado o regime excepcional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infecção da doença COVIDA-19 no âmbito das relações laborais até **31 de Março de 2022**:
  - Recordamos que o Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de Outubro aplica-se às empresas com locais de trabalho nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique definidas pelo Governo mediante resolução do Conselho de Ministros (são, actualmente, considerados todos os concelhos do território nacional continental para este efeito), e determina que:

1. Nos locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores, a entidade empregadora deve organizar, de forma desfasada, as horas de entrada e saída dos supra referidos locais de trabalho, garantindo intervalos mínimos de 30 minutos até ao limite de 1 hora entre grupos de trabalhadores.

Para este efeito, a entidade empregadora poderá alterar os horários de trabalho até ao limite máximo de 1 hora, com as seguintes excepções:

- a) Caso a alteração cause prejuízo sério ao trabalhador, mediante consulta prévia aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais. Para efeitos do presente decreto-lei, considera-se, nomeadamente, prejuízo sério:
  - i. A inexistência de transporte colectivo de passageiros que permita cumprir o horário de trabalho em razão do desfasamento;
  - ii. A necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível à família.
- b) Caso de trate de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de trabalhador menor, de trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica e ainda de trabalhador com filhos menores de 12 anos a seu cargo, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.  
Nestes casos, os trabalhadores estão dispensados de trabalhar de acordo com os novos horários fixados pelo empregador, sem necessidade de invocação de prejuízo sério.

Adicionalmente, note-se que a alteração do horário de trabalho, diário e semanal, não pode implicar alteração dos limites máximos do período normal de

trabalho, diário e semanal, nem a alteração da modalidade de trabalho diurno para nocturno ou vice-versa.

Para proceder à alteração do horário de trabalho, a entidade empregadora deve comunicar a referida alteração com antecedência mínima de cinco dias relativa ao início da sua aplicação.

Esta alteração deverá ainda manter-se estável por períodos mínimos de uma semana, não podendo a entidade empregadora efectuar mais do que uma alteração por semana.

A par com a medida supra referida, o empregador deve também adoptar medidas que garantam o distanciamento físico e a protecção dos trabalhadores, nomeadamente:

- a. A promoção da constituição de equipas de trabalho estáveis, de modo que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa ou departamento;
- b. A alternância das pausas para o descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos, de forma a salvaguardar o distanciamento social entre trabalhadores; e
- c. A utilização de equipamento de protecção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável em razão da natureza da actividade.

De referir ainda que o disposto nos números anteriores se aplica ainda aos trabalhadores temporários e aos prestadores de serviços que laborem nos referidos locais de trabalho, sendo a empresa utilizadora ou beneficiária final responsável por assegurar o cumprimento das referidas medidas.

A violação das medidas supra expostas constitui contra-ordenação muito grave.

2. É **obrigatória a adopção do regime de teletrabalho** (quanto às empresas com locais de trabalho nas áreas territoriais em que a situação epidemiológica o justifique – note-se que actualmente, tal aplicar-se-á apenas, em todo o território nacional, na semana de 2 a 9 de Janeiro de 2022), 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.

Caso não seja possível o exercício de funções em regime de teletrabalho, o empregador deve comunicar, fundamentadamente e por escrito, ao trabalhador, a sua decisão, competindo-lhe demonstrar que as funções em causa não são compatíveis com o regime de trabalhar ou a falta de condições técnicas adequadas para a sua implementação.

Por outro lado, o trabalhador que não disponha de condições para exercer as funções em regime de teletrabalho, nomeadamente condições técnicas ou habitacionais adequadas, deve informar o empregador, por escrito, dos motivos do seu impedimento.

Adicionalmente, determina-se que o empregador deve disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários à prestação de trabalho em regime de teletrabalho. Quando tal disponibilização não seja possível e o trabalhador assim o consinta, o teletrabalho pode ser realizado através dos meios que o trabalhador detenha, competindo ao empregador a devida programação e adaptação às necessidades inerentes à prestação do teletrabalho.

Salientamos ainda que a violação das medidas supra  
expostas constitui contra-ordenação grave.



Teaming With Our Clients  
**Building Trust.**