

Boletim Laboral Portugal



Editorial

Neste mês de outubro em que vos anunciamos mais uma edição do Boletim Laboral da Miranda, perfazem cinco anos desde que, em outubro de 2016, a sua primeira edição foi lançada e divulgada através dos seus habituais canais de comunicação. Desde então, com este, foram 61 os Boletins ininterruptamente publicados com periodicidade mensal, a que se soma um total de 19 Adendas de publicação irregular entre março de 2020 e março de 2021, todas elas justificadas pelo contexto excecional de intensa produção legislativa a que a emergência e manutenção da pandemia de Covid-19 obrigou em particular durante esse período. Esta foi, aliás, uma manifestação clara da marca que, desde o início, procurámos imprimir ao Boletim Laboral: o de este funcionar como um sinal dos tempos, das mudanças sociais em curso, e, por via delas, das novas tendências legislativas e jurisprudenciais por elas impulsionadas ou inspiradas. Nesse sentido, e para além do evidente reflexo legislativo das adaptações que a pandemia implicou, fomos dando nota, designadamente, das sucessivas alterações ao Código do Trabalho (em outubro de 2016, em agosto de 2017, em março de 2018, em julho de 2019, em setembro de 2019 e em abril de 2021), bem como de decisões judiciais proferidas em aspetos muito relevantes a nível europeu como a igualdade e não discriminação no trabalho e sobre o uso de símbolos religiosos no local de trabalho (decisões do Tribunal de Justiça da União Europeia versadas nas edições de janeiro de 2017, fevereiro de 2017, março de 2017, setembro de 2017, novembro de 2017, setembro de 2018, outubro de 2019, julho de 2021 e setembro de 2021). No plano nacional, demos particular ênfase à proteção da parentalidade (parecer da CITE referido na edição de novembro de 2016, acórdãos incluídos nas edições de outubro de 2017, de julho de 2018, de outubro de 2019, de junho de 2020 e de agosto de 2021), e destacámos ainda as decisões dos nossos tribunais superiores sobre privacidade do trabalhador no uso de emails e redes sociais e no contexto de videovigilância (edições de março de 2017, de agosto de 2017, de abril de 2018 e de abril de 2019), de assédio (edições de novembro de 2018, de janeiro de 2020 e de setembro de 2021), de liberdade de expressão do trabalhador (edições de abril de 2018 e de dezembro de 2018) e de cláusulas de limitação à liberdade de trabalho (edições de julho de 2017, de novembro de 2017, de dezembro de 2017 e de dezembro de 2019). Neste aspeto, não tem sido inocente o nosso trabalho de recolha e compilação, pois que também através dele temos procurado contribuir para a sensibilização na abordagem e tratamento de questões que, não sendo de agora muitas delas, exigirão, desde logo por parte de quem exerce o poder regulatório e disciplinar no contexto das relações laborais, uma renovada atenção. Que este nosso Boletim, à sua modesta escala, continue a servir esses propósitos, é tarefa a que, mais do que nunca, nos propomos. Bem sabemos que, num mundo em que a desinformação se propaga, a missão de informar com rigor e atualidade é uma responsabilidade e um dever. É esse o compromisso a que o Boletim Laboral se manterá vinculado e que desde já renovamos perante todos os nossos leitores.

Diogo Leote Nobre

Sócio, Coordenador da Área de Prática Laboral Portugal da Miranda & Associados

LEGISLAÇÃO

COVID-19 | SITUAÇÃO DE ALERTA (DECLARAÇÃO E REGIME) | MEDIDAS EXCECIONAIS NECESSÁRIAS AO COMBATE À PANDEMIA

Resolução do Conselho de Ministros n.º 135-A/2021, de 29-9

Declara, na sequência da situação epidemiológica da Covid-19, até às 23h59m de 31-10-2021, a situação de alerta em todo o território nacional continental 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 de carácter excecional, necessárias ao combate à pandemia. 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 Elimina a recomendação da adoção do regime de teletrabalho sempre que as funções em causa o permitam (contida na RCM, n.º 114-A/2021, de 20-8, que revoga);
- 1.2 Esclarece que tal eliminação não prejudica a “manutenção das regras quanto ao desfasamento de horários”;
- 1.3 E, apesar de não o referir expressamente, mantém inalterada a obrigatoriedade de teletrabalho nas situações específicas previstas no artigo 5.º-B do DL n.º 79-A/2020, de 1-10 (vigente até 31-12-2021, por força do DL n.º 25-A/2021, de 30-3).

2. CONTROLO DA TEMPERATURA CORPORAL

- 2.1 Permitem-se as “medições de temperatura corporal por meios não invasivos”, no controlo do acesso aos locais de trabalho (entre outros);
- 2.2 Permite-se, 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 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 Elimina a sua genérica imposição aos “trabalhadores que, independentemente do vínculo laboral, da modalidade ou da natureza da relação jurídica, prestem atividade em locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores” (acolhida na RCM n.º 114-A/2021, de 20-8, que revoga);
- 3.2 Prescreve que, doravante:
 - podem ser sujeitos a tal testagem, “de acordo com as normas e orientações da Direção-Geral da Saúde (DGS)”, os trabalhadores dos estabelecimentos e instituições indicados (de prestação de cuidados de saúde, de ensino e formação profissional, de estruturas residenciais para idosos, entre outros);
 - caso o resultado do teste efetuado “impossibilite o acesso de um trabalhador ao respetivo local de trabalho, considera-se a falta justificada”;
 - 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”).

Entrou em vigor a 1-10-2021.

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

Decreto-Lei n.º 78-A/2021, de 29-9

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

Justificam aqui especial referência, pelas suas implicações em matéria laboral, as novas regras doravante estabelecidas no que respeita ao uso de máscara e ao subsídio de doença por Covid.

1. USO DE MÁSCARAS E VISEIRAS

Modifica o artigo 13.º-B do DL n.º 10-A/2020, de 13-3, nos termos que se seguem:

1 - É obrigatório o uso de máscaras ou viseiras para o acesso ou permanência nos seguintes locais:

- a) Nos espaços e estabelecimentos comerciais e de prestação de serviços;
- b) Nos edifícios públicos ou de uso público onde se prestem serviços ou ocorram atos que envolvam público;
- c) Nos estabelecimentos de educação, de ensino e nas creches;
- d) No interior das salas de espetáculos, de exibição de filmes cinematográficos ou similares..

1 - É obrigatório o uso de máscaras ou viseiras para o acesso ou permanência no interior dos seguintes locais:

- a) Espaços e estabelecimentos comerciais, incluindo centros comerciais, com área superior a 400 m²;
- b) Lojas de Cidadão;
- c) Estabelecimentos de educação, de ensino e das creches, salvo nos espaços de recreio ao ar livre;
- d) Salas de espetáculos, de exibição de filmes cinematográficos, salas de congressos, recintos de eventos de natureza corporativa, recintos improvisados para eventos, designadamente culturais, ou similares;
- e) Recintos para eventos e celebrações desportivas;
- f) Estabelecimentos e serviços de saúde;
- g) Estruturas residenciais ou de acolhimento ou serviços de apoio domiciliário para populações vulneráveis, pessoas idosas ou pessoas com deficiência, bem como unidades de cuidados continuados integrados da Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados e outras estruturas e respostas residenciais dedicadas a crianças e jovens;
- h) Locais em que tal seja determinado em normas da Direção-Geral da Saúde.

2 - A obrigatoriedade referida no número anterior é dispensada quando, em função da natureza das atividades, o seu uso seja impraticável.

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.

3 - É obrigatório o uso de máscaras ou viseiras na utilização de transportes coletivos de passageiros.

3 - A obrigatoriedade referida **nos números anteriores** é dispensada quando, em função da natureza das atividades, o seu uso seja impraticável.

4 - 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.

4 - É obrigatório o uso de máscaras ou viseiras na utilização de transportes coletivos de passageiros, **incluindo o transporte aéreo, bem como no transporte de passageiros em táxi ou TVDE.**

5 - A obrigação de uso de máscara ou viseira nos termos do presente artigo apenas é aplicável às pessoas com idade superior a 10 anos, exceto para efeitos da alínea c) do n.º 1, em que a obrigação do uso de máscara por alunos apenas se aplica a partir do 2.º ciclo do ensino básico, independentemente da idade.

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.**

6 - A obrigação de uso de máscara ou viseira nos termos do presente artigo apenas é aplicável às pessoas com idade superior a 10 anos, **exceto nos estabelecimentos de educação e ensino, em que a obrigação do uso de máscara por alunos apenas se aplica a partir do 2.º ciclo do ensino básico, independentemente da idade.**

- 6-** A obrigatoriedade referida nos n.ºs 1 e 3 é dispensada mediante a apresentação de:
- a)** Atestado Médico de Incapacidade Multiusos ou declaração médica, no caso de se tratar de pessoas com deficiência cognitiva, do desenvolvimento e perturbações psíquicas;
 - b)** Declaração médica que ateste que a condição clínica da pessoa não se coaduna com o uso de máscaras ou viseiras.
-
- 7 -** Incumbe às pessoas ou entidades, públicas ou privadas, que sejam responsáveis pelos respetivos espaços ou estabelecimentos, serviços e edifícios públicos ou meios de transporte, a promoção do cumprimento do disposto no presente artigo.
-
- 8 -** Sem prejuízo do número seguinte, em caso de incumprimento, as pessoas ou entidades referidas no número anterior devem informar os utilizadores não portadores de máscara que não podem aceder, permanecer ou utilizar os espaços, estabelecimentos ou transportes coletivos de passageiros e informar as autoridades e forças de segurança desse facto caso os utilizadores insistam em não cumprir aquela obrigatoriedade.
-
- 7 -** A obrigatoriedade referida nos **n.ºs 1, 2 e 4** é dispensada mediante a apresentação de:
- a)** [Anterior alínea a) do n.º 6.]
 - b)** [Anterior alínea b) do n.º 6.]
- Redação resultante da Declaração de Retificação n.º 33/2021, de 13-10.*
-
- 8 -** (Anterior n.º 7.)
-
- 9 -** [...]
- 10 -** Sem prejuízo do número seguinte, em caso de incumprimento, as pessoas ou entidades referidas no n.º 8 devem informar os utilizadores não portadores de máscara que não podem aceder, permanecer ou utilizar os espaços, estabelecimentos ou transportes coletivos de passageiros e informar as autoridades e forças de segurança desse facto caso os utilizadores insistam em não cumprir aquela obrigatoriedade.
-
- 11 -** Nos locais de trabalho, o empregador pode implementar as medidas técnicas e organizacionais que garantam a proteção dos trabalhadores, designadamente a utilização de equipamento de proteção individual adequado, como máscaras ou viseiras, sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 84/97, de 16 de abril, na sua redação atual.
-

2. SUBSÍDIO DE DOENÇA POR COVID-19

Dá nova redação ao n.º 2 do artigo 37.º-A do DL n.º 10-A/2020, de 13-3, prorrogando até 31-12-2021 a vigência do subsídio de doença por COVID-19 previsto e regulado no seu artigo 20.º.

Entrou em vigor a 30-9-2021, produzindo as alterações aqui assinaladas (previstas no seu artigo 2.º) efeitos a 1-10-2021.

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

[TRANSMISSÃO DA EMPRESA OU DO ESTABELECIMENTO | OPOSIÇÃO DO TRABALHADOR | FALTA DE CONFIANÇA NA POLÍTICA DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DO ADQUIRENTE](#)

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 20-9-2021 (Proc. n.º 2203/20)

Confirma a sentença recorrida, a qual, perante uma situação de transmissão de unidade económica, decidiu não se ter transmitido da 1.ª Ré (transmitente) para a 2.ª Ré (adquirente) “a posição de empregadora do Autor” (trabalhador), por força da oposição tempestiva deste a tal transmissão e julga, em consequência, ilícito o seu despedimento pela 1.ª Ré, que condena em conformidade.

Invoca, para tanto, que o art.º 286.º-A do Código do Trabalho “consagra dois fundamentos distintos de oposição do trabalhador à transmissão da posição do empregador no seu contrato”: o primeiro, “fundado no prejuízo sério para o trabalhador, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente”, o segundo “fundado na falta de confiança do trabalhador quanto à política de organização do trabalho do adquirente”.

Centrando-se neste último (“falta de confiança na política de organização do trabalho do adquirente”), começa por afirmar que, apesar de esta envolver “um juízo de prognose do trabalhador, de conteúdo subjetivo e indeterminado”, tal “não confiabilidade” pode, ainda assim, ser “sindicada pela análise dos factos invocados, dos quais possa resultar essa desconfiança à luz de um critério objetivo e razoável, tendo em conta a perspetiva de um trabalhador médio, possuidor dos conhecimentos e na concreta situação do trabalhador em causa”. Após o que conclui que se enquadra “nesse requisito para exercício do direito de oposição do trabalhador à transmissão, a invocação da não confiabilidade da política de organização de trabalho da adquirente, manifestando preocupação com a possível extinção do posto de trabalho (referida, quer em reunião com a transmissória, quer pela beneficiária dos serviços) e invocando a possibilidade de não pagamento” de créditos salariais.

TRABALHADOR DESIGNADO ADMINISTRADOR | SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO | CONTAGEM DA ANTIGUIDADE

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 23-9-2021 (Proc. n.º 875/19)

Confirma a decisão proferida em primeira instância, a qual julgara que, em caso “de suspensão do contrato de trabalho motivado pela assunção de funções de administrador em sociedade anónima” por trabalhador a esta vinculado há mais de um ano, findo o correspondente, este “retoma as suas funções, mantendo todos os direitos e regalias”, nos quais se inclui “a contagem da antiguidade”.

Para tanto, sustenta - invocando a orientação em mais de uma ocasião seguida pela jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça - que tal contagem “não se interrompe durante o período” em que o trabalhador foi administrador. E, acrescenta, o facto de o trabalhador “ser também acionista (minoritário) da sociedade em nada contende com esta leitura dos artigos 398.º, n.º 2, do Código das Sociedades Comerciais e 295.º do Código do Trabalho, por ser no presente caso incontroversa a existência entre ambos de um vínculo laboral anterior.

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.