

Boletim Laboral Portugal



FEVEREIRO 2022

LEGISLAÇÃO

COVID-19 | MEDIDAS EXCECIONAIS NECESSÁRIAS AO COMBATE À PANDEMIA | ALTERAÇÃO | MEDIÇÃO DA TEMPERATURA CORPORAL | APOIOS A EMPREGADORES

Decreto-Lei n.º 23-A/2022, de 18-2

Altera as medidas aplicáveis no âmbito da pandemia de COVID-19.

Justificam especial destaque, pelas suas implicações no plano laboral, o fim da permissão legal de medição da temperatura corporal aos trabalhadores como condição de acesso e de permanência no local de trabalho e a atribuição aos empregadores afetados pelas medidas de encerramento de estabelecimentos e suspensão de atividades em dezembro de 2021 e janeiro de 2022 da opção de articular, de forma sequencial, as medidas de apoio extraordinário à retoma progressiva e de apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho.

1. ELIMINAÇÃO DA POSSIBILIDADE DE O EMPREGADOR MEDIR A TEMPERATURA CORPORAL DO TRABALHADOR

Revoga o artigo 13.º-C do DL n.º 10-A/2020, de 13-3 (que lhe fora adicionado pelo DL n.º 20/2020, de 1/5) e que, “exclusivamente por motivos de proteção da saúde do próprio e de terceiros”, permitia ao empregador a realização de “medições de temperatura corporal a trabalhadores para efeitos de acesso e permanência no local de trabalho”.

2. APOIO A EMPREGADORES AFETADOS POR MEDIDAS RESTRITIVAS DA RESPECTIVA ATIVIDADE

2.1 Possibilita ao empregador “sujeito ao dever de encerramento de estabelecimento ou suspensão de atividades”, no contexto das medidas restritivas do normal funcionamento de bares, outros estabelecimentos de bebidas sem espetáculo e estabelecimentos com espaço de dança adotadas no âmbito da pandemia de COVID-19, desistir do período remanescente do apoio extraordinário à retoma progressiva de que se encontra a beneficiar, e requerer o apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho pelo número de dias de suspensão ou de encerramento, nos termos do DL n.º 10-G/2020, de 26-3.

2.2. Concede tal prerrogativa também ao empregador que, em virtude das mesmas medidas restritivas, tenha decidido encerrar voluntariamente, nos termos permitidos pelos artigos 13.º a 15.º do DL n.º 119-A/2021, de 22-12, com efeitos a 1-12-2021.

2.3 Em qualquer das situações referidas em 2.1 e 2.2, confere “aos membros de órgãos estatutários que exerçam funções de gerência, com declarações de remunerações e registo de contribuições na segurança social e com trabalhadores a seu cargo, o direito a recorrer ao apoio extraordinário à manutenção do contrato de trabalho em situação de crise empresarial”, nos termos dos artigos 5.º e 6.º do DL n.º 10-G/2020, de 26-3.

2.4 Os efeitos destas medidas reportam-se a 1-12-2021.

Entrou em vigor em 19-2-2022.

[COVID-19 | SITUAÇÃO DE ALERTA | MEDIDAS EXCEPCIONAIS | TELETRABALHO | REALIZAÇÃO DE TESTES DE DIAGNÓSTICO DE SARS-CoV-2](#)

[Resolução do Conselho de Ministros n.º 25-A/2022, de 18-2](#)

Declara, na sequência da situação epidemiológica da COVID-19, das 00h00m de 19-2-2022 às 23h59m de 7-3-2022, a situação de alerta em todo o território nacional continental.

E estabelece, no âmbito desta, medidas excecionais e temporárias, das quais cabe destacar, pelas suas implicações em matéria laboral, as que se seguem.

1. ELIMINAÇÃO DO TELETRABALHO RECOMENDADO

1.1 Põe fim à genérica recomendação de teletrabalho, vigente desde 1-12-2021.

1.2 Para tanto, revoga a RCM n.º 157/2021, de 27-11 (da qual se deu nota na edição deste Boletim Laboral de novembro de 2011), que no seu n.º 11, alínea a), recomendava a adoção de tal regime, sempre que as funções em causa o permitissem, em todos os concelhos do território nacional, em linha com o estatuído nos n.ºs 1 e 3 do artigo 2.º do DL n.º 79-A/2020, de 1-10 (regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da COVID-19 no âmbito das relações laborais).

2. REALIZAÇÃO DE TESTES DE DIAGNÓSTICO DE SARS-CoV-2

2.1 Prevê que possam ficar sujeitos à respetiva realização, “de acordo com as normas e orientações da Direção-Geral da Saúde (DGS)”, entre outros, os trabalhadores dos estabelecimentos e instituições indicados (como sejam os de prestação de cuidados de saúde, de educação pré-escolar e as estruturas residenciais para idosos);

2.2 Caso o resultado do teste efetuado “impossibilite o acesso de um trabalhador ao respetivo local de trabalho, considera-se a falta justificada”;

2.3 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 19-2-2022.

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

[CONTRATO A TERMO | MOTIVO JUSTIFICATIVO | ATIVIDADE SAZONAL](#)

[Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 26-1-2022 \(Proc. n.º 260/20\)](#)

Confirma parcialmente a sentença recorrida, que julgara nulos todos os termos apostos aos sucessivos contratos celebrados entre os autores e a ré - daquela divergindo apenas ao considerar válido o termo aposto ao primeiro de tais contratos, por ter esta logrado demonstrar a verificação de um acréscimo excecional de atividade, previsivelmente temporário.

Quanto aos demais termos, estipulados nos contratos ininterruptamente outorgados entre 2017 e 2020, considerou o tribunal que a ré “recorre a um conceito de sazonalidade que não faz qualquer sentido”, visto não haver “sazonalidade se o empregador contrata o trabalhador primeiro porque carece da sua atividade numa parte do ano e depois, num segundo contrato sucessivo, porque carece dele para a outra parte”, sendo, neste caso, “óbvio que carece da sua atividade no ano inteiro”.

[CONTRATO A TERMO | MOTIVO JUSTIFICATIVO | INÍCIO DE ATIVIDADE DA EMPRESA](#)

[Ac. do Tribunal da Relação de Guimarães de 26-1-2022 \(Proc. n.º 5062/20\)](#)

Diverge da decisão recorrida, que revoga, a qual julgara nulo o termo aposto ao contrato de trabalho celebrado entre o autor e a ré, declarando ser este por tempo indeterminado.

Para tanto, relembra resultar da disciplina legal do contrato a termo “uma dupla natureza de motivos invocáveis, de um lado os constantes do n.º 2 do artigo 140º do Código do Trabalho, “relativamente aos quais as exigências de fundamentação são mais severas, devendo indicar-se as circunstâncias concretas que justificam a contratação e o termo, de forma tal que possa estabelecer-se o necessário nexos” entre ambos, do outro “os motivos referenciados no n.º 4”, que “obedece a outras exigências”, assentando estes “em circunstâncias singelas, uma relativa à empresa e outra ao trabalhador”. Daí que baste, quanto a estes, “a simples indicação”, pois “funcionam por si” (por ex., tratar-se de início de atividade da empresa). Mais, relembra que “a fundamentação da estipulação do termo consiste na indicação de factos, não sendo necessária a referência a qualquer norma” e que esta, se efetuada, “não retira nem dá legitimidade ao real motivo invocado”.

Após o que conclui que, enquadrando-se a motivação invocada “também” na alínea a) do n.º 4 do referido artigo 140º - lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos – era “suficiente a referência a que a empresa se encontra no início do segundo ano de atividade”, naturalmente, sem prejuízo da necessidade de demonstração dessa realidade. Por tudo o que antecede, tendo a sociedade ré feito prova apenas do registo da sua constituição, manda a ação “prosseguir para demonstração do facto relativo ao início de atividade”.

PENSÃO DE INVALIDEZ RELATIVA | REFORMA POR INVALIDEZ | CADUCIDADE DO CONTRATO | NÃO INCONSTITUCIONALIDADE

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 9-2-2022 (Proc. n.º 3192/20)

Confirma “o despacho saneador/sentença recorrido”, que julgara improcedente a ação de impugnação do despedimento da autora, absolvendo a ré do pedido.

Invocou, para tanto, que “a atribuição à trabalhadora de uma pensão de invalidez relativa faz operar a caducidade do contrato de trabalho”, nos termos da alínea c) do artigo 343.º do Código do Trabalho.

Mais considerou que, contra o defendido pela autora-recorrente, “não viola o princípio da segurança no emprego, consagrado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa, a invocação da reforma por invalidez como causa de caducidade do contrato de trabalho”.

É que muito embora a “invalidez relativa”, traduzindo-se “numa incapacidade permanente” possa, porventura “não assumir carácter definitivo” (por estar sujeita a reavaliação), a verdade é que “a reforma por invalidez relativa não foi imposta à trabalhadora”, que requereu, à Segurança Social, o deferimento do correspondente pedido, “com todas as consequências legais”. E a mera possibilidade de a incapacidade não se tornar definitiva não viola o princípio da segurança no emprego, seja porque o regime da suspensão do contrato de trabalho não prevê, entre as suas causas, a reforma por invalidez, seja porque, em tal eventualidade, a posição da trabalhadora sempre será salvaguardada pelo artigo 9.º, n.º 4, do DL n.º 220/2006 de 3-11, que a considera numa situação de desemprego involuntário.

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, 2022. 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.