

Boletim Laboral Portugal



ABRIL 2022

LEGISLAÇÃO

COVID-19 | MEDIDAS EXCECIONAIS E TRANSITÓRIAS | USO OBRIGATÓRIO DE MÁSCARA OU VISEIRA | ELIMINAÇÃO DA REGRA | CASOS EXCECIONAIS EM QUE SE MANTÉM

Decreto-Lei n.º 30-E/2022, de 21-4

Estabelece medidas excecionais e temporárias no âmbito da pandemia da doença COVID-19, justificadas pela “evolução positiva” da “situação epidemiológica” (não obstante, adverte o respetivo preâmbulo, o “índice de transmissibilidade” permanecer “consideravelmente elevado”).

De entre estas, cabe destacar, pelas suas implicações em matéria laboral, o fim da regra da obrigatoriedade de uso de máscara (ou viseira) – doravante limitada aos “locais caracterizados pela especial vulnerabilidade das pessoas que os frequentam” (caso dos “estabelecimentos e serviços de saúde, das estruturas residenciais ou de acolhimento ou serviços de apoio domiciliário para populações vulneráveis ou pessoas idosas, bem como unidades de cuidados continuados integrados da Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados”) e aos “locais caracterizados pela utilização intensiva sem alternativa” (“transportes coletivos de passageiros, incluindo o transporte aéreo, bem como no transporte de passageiros em táxi ou TVDE”).

Para tanto, revoga as alíneas a) a e) do n.º 1 do artigo 13.º-B do DL n.º 10-A/2020, de 13-3 – bem como o respetivo n.º 11, o qual permitia ao empregador a adoção, “nos locais de trabalho”, das “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 estabelecido no DL n.º 84/97, de 16-4, que transpõe as Diretivas n.º 90/679/CEE, de 26-11, e 93/88/CEE, de 12-10, relativas à proteção da segurança e saúde dos trabalhadores contra os riscos resultantes da exposição a agentes biológicos durante o trabalho).

Entrou em vigor a 22-4-2022.

COVID-19 | SITUAÇÃO DE ALERTA | MEDIDAS EXCECIONAIS E TEMPORÁRIAS | REALIZAÇÃO DE TESTES DE DIAGNÓSTICO DE SARS-CoV-2

Resolução do Conselho de Ministros n.º 41-A/2022, de 21-4

Declara a situação de alerta em todo o território nacional continental, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, das 00h00m de 22-4-2022 às 23h59m de 5-5-2022.

Estabelece medidas excecionais e temporárias de resposta à epidemia SARS-CoV-2 e à doença COVID-19. De entre estas cabe destacar, em matéria de testes de diagnóstico de SARS-Cov-2, a substituição da expressa sujeição à respetiva realização de várias categorias de trabalhadores (enumeradas na RCM n.º 25-A/2022, de 18-2, que revoga) pela genérica previsão de que a mesma “pode ser determinada” pela Direção Geral de Saúde (DGS).

Mantém, não obstante, duas medidas que integravam o regime das situações de alerta antecedentes (e das quais se deu nota nas edições de fevereiro e de março deste Boletim Laboral). A primeira refere-se à hipótese de o resultado do teste de diagnóstico de SARS-Cov-2 realizado a trabalhador impossibilitar o acesso deste ao seu local de trabalho e consiste em considerar “a falta justificada”. A segunda traduz-se na salvaguarda de que a realização de tais 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 22-4-2022.

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

CONTRATO DE TRABALHO A TERMO CERTO | HOTELARIA | FLUTUAÇÕES SAZONAIS DE PROCURA | INEXISTÊNCIA DE ACRÉSCIMO EXCECIONAL DE ATIVIDADE

Ac. do Tribunal da Relação de Évora de 24-3-2022 (Proc. n.º 2685/20)

Confirma a decisão recorrida, a qual julgara ser o contrato de trabalho celebrado entre as partes sem termo e declarara ilícito o despedimento da autora (rececionista) pela ré (proprietária da unidade hoteleira), condenando-a em conformidade.

Considera, para tanto, ser a justificação do termo certo aposto ao contrato de trabalho “vaga, imprecisa e genérica (...) além de desconforme à realidade”.

Mais concretamente, entende que a cláusula de motivação – que se limita a invocar o acréscimo excecional de atividade “decorrente do aumento das reservas” em certas épocas do ano (banhar, Natal e Ano Novo) -, “não efetua qualquer relação entre a justificação invocada e o termo aposto ao contrato”. Com efeito, do seu texto “não transparece o nexa causal entre o invocado acréscimo excecional e a necessidade específica de contratar a trabalhadora, inicialmente por dez meses, depois por um período de um ano e finalmente por outro período de quase dez meses”.

Num outro plano, conclui que “não se vislumbra em que medida os factos invocados (...) motivam a aposição do termo certo – desde logo porque “as épocas balneares e festivas referidas” são sazonais “por ocorrerem em datas específicas de todos os anos, não se enquadrando assim na categoria de excecionalidade” (a que se refere a alínea f) do n.º 2 do artigo 140.º, mas sim na respetiva alínea e) – “e certo é que a trabalhadora foi contratada para também desenvolver a sua atividade fora dessas épocas sazonais.”

DESPEDIMENTO POR EXTIÇÃO DO POSTO DE TRABALHO | EXTERNALIZAÇÃO DE SERVIÇO | NÃO IMPUTAÇÃO DE CULPA AOS TRABALHADORES

Ac. do Supremo Tribunal de Justiça de 30-3-2022 (Proc. n.º 9989/19)

Confirma o Acórdão da Relação recorrido, o qual revogara a decisão de primeira instância - que declarara ilícito o despedimento do réu pelo autor, fundado na extinção do posto de trabalho daquele, “decorrente da externalização do serviço de arquivo a que o mesmo estava afeto”.

Nesse sentido, julga improcedentes os vários argumentos aduzidos pelo autor-recorrente - com destaque para a alegação de que o seu despedimento por extinção do posto de trabalho seria “uma autêntica fraude à lei”, já que na realidade o empregador lhe imputaria “uma conduta pouco diligente e em desobediência a ordens e instruções recebidas”, só lançando mão desta modalidade extintiva para “«contornar» as dificuldades probatórias inerentes a um despedimento disciplinar fundado nesses motivos”.

Contra esta tese, começa por afirmar que “a decisão de externalização de um serviço, cujas funções não foram distribuídas pelo remanescente da estrutura produtiva” constitui “uma modificação estrutural que, nos termos da lei, pode servir de fundamento a um despedimento por extinção do posto de trabalho”. Após o que conclui que tal “decisão de externalização” pode até “assentar na insatisfação do empregador com a qualidade ou quantidade do serviço prestado na secção ou departamento que encerra, mas sem que tal se traduza na imputação de culpa aos trabalhadores visados pelo despedimento, e, portanto, sem que se verifique qualquer violação do artigo 368.º n.º 1 alínea a)” 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, 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.