



Covid-19: O impacto do estado de emergência nos trabalhadores

O teletrabalho é imposto sem acordo entre as partes. O incumprimento da norma constitui uma contraordenação muito grave.

No seguimento da renovação da declaração do estado de emergência por um período de 15 dias sem prejuízo de futuras renovações, foi publicado o novo diploma que regulamenta e modifica a prorrogação do estado de emergência. As novas medidas tendentes ao controlo da pandemia Covid-19 entram em vigor às 00:00h do dia 15 de janeiro.

Eis as medidas com impacto laboral que irão vigorar neste período:

(A) Teletrabalho

O regime de teletrabalho é obrigatório, sempre que compatível com a atividade desempenhada e o trabalhador disponha de condições para a exercer, sem necessidade de acordo das partes.

O diploma considera que as funções não são compatíveis com a atividade desempenhada, designadamente nas seguintes situações:

- (i) Trabalhadores que prestem atendimento presencial em serviços públicos;
- (ii) Trabalhadores diretamente envolvidos na Presidência do Conselho da União Europeia; e
- (iii) Trabalhadores relativamente aos quais assim seja determinado pelos membros do Governo responsáveis pelos respetivos serviços, ao abrigo do respetivo poder de direção.

O empregador tem o dever de disponibilizar os equipamentos de trabalho e comunicação necessários à atividade do teletrabalhador. Não tendo o empregador meios, o teletrabalho pode ser exercido através dos próprios instrumentos do teletrabalhador, competindo ao empregador a programação dos mesmos, de acordo com as necessidades inerentes a prestação da atividade.

Não sendo possível o exercício da atividade em teletrabalho, o empregador tem de implementar o desfasamento de horário de entrada, saída e pausas dos trabalhadores, garantindo intervalos mínimos de 30 minutos e máximos de 60 minutos entre grupos.

A aplicação do desfasamento de horários também não necessita do acordo entre as partes da relação laboral, salvo existência de prejuízo sério para o trabalhador, nomeadamente por inexistência de transporte coletivo que permita o cumprimento do novo horário, bem como a necessidade de assistência imprescindível e inadiável à família.

Contactos

Guilherme Dray
gdray@macedovitorino.com

Joana Fuzeta da Ponte
jfuzetadaponte@macedovitorino.com

Dispensados de cumprir o regime de desfasamento de horários estão também os trabalhadores com menores de 12 anos de idade a seu cargo, trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, trabalhadores menores e com capacidade de trabalho reduzido, deficiência ou doença crónica.

As coimas por violação do cumprimento das normas do regime de teletrabalho foram elevadas para o dobro, tendo sido publicado um novo diploma, passando a sua violação a consubstanciar uma contraordenação muito grave. Isto significa, portanto, que as coimas podem variar entre os €2.040 e os €61.200, de acordo com o volume de negócios da empresa.

(B) Suspensão excecional da cessação de contratos de trabalho

A cessação de contratos de trabalho de profissionais de saúde vinculados aos serviços e estabelecimentos integrados no Serviço Nacional de Saúde, independentemente da natureza jurídica do vínculo, quer por iniciativa do empregador, quer por iniciativa do trabalhador, suspende-se.

A norma excecional aplica-se à cessação de contratos individuais de trabalho, por revogação ou denúncia, e à cessação de contratos de trabalho em funções públicas mediante extinção por acordo, denúncia ou exoneração, a pedido do trabalhador.

(C) Obrigatoriedade de testes de diagnóstico

Aplicável aos trabalhadores de estabelecimentos de prestação de cuidados de saúde; de estabelecimentos de educação, de ensino e formação profissional e das instituições de ensino superior, e de comunidades terapêuticas e comunidades de inserção social, dos centros de acolhimento temporário e centros de alojamento de emergência, e, quando aplicável, visitantes de estruturas residenciais para idosos, 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, bem como a requerentes e beneficiários de proteção internacional e a acolhimento de vítimas de violência doméstica e de tráfico de seres humanos podem ser sujeitos à realização de testes de diagnóstico de COVID-19.

(D) Obrigatoriedade de medição de temperatura corporal

Os trabalhadores referidos no ponto (C) podem ser sujeitos à medição da temperatura corporal.

A medição da temperatura tem de ser realizada por meios não invasivos, no controlo de acesso ao local de trabalho. O registo da temperatura corporal associado à identidade do trabalhador não é permitido, salvo com expressa autorização.

No caso de o trabalhador apresentar um resultado superior à normal temperatura corporal, considerando-se como tal uma temperatura corporal igual ou superior a 38°C, a impossibilidade de acesso ao local de trabalho é considerada falta justificada.

© Macedo Vitorino & Associados

Esta informação é de carácter genérico, não devendo ser considerada como aconselhamento profissional.