

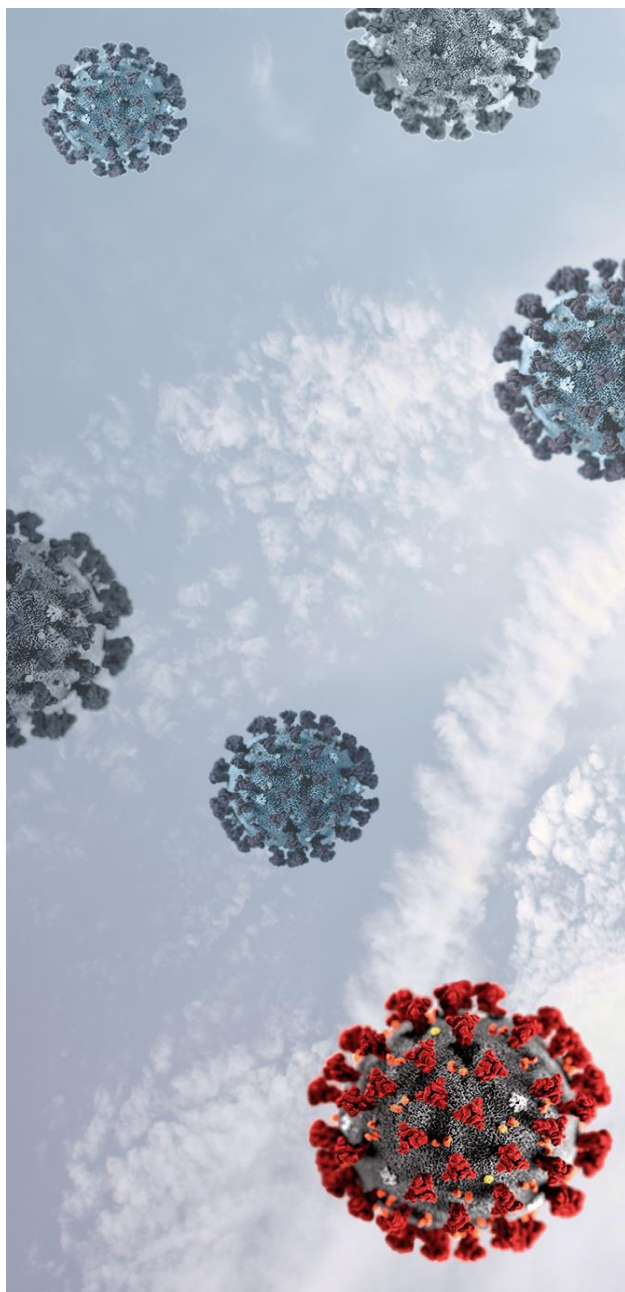
---

# COVID-19: Desconfinamento no âmbito laboral

Newsletter | Portugal

20 de maio de 2020

---



**As medidas de âmbito laboral aplicáveis em tempos de desconfinamento - “Manual de sobrevivência”**

- > **Medidas de apoio à manutenção dos postos de trabalho**
- > **Férias e faltas ao trabalho**
- > **Teletrabalho**
- > **Segurança e Saúde no Trabalho: medidas preventivas excepcionais**



---

## **As medidas de âmbito laboral aplicáveis em tempos de desconfinamento – “Manual de sobrevivência”**

A declaração da situação de calamidade e o início do desconfinamento colocam novas questões aos empregadores e aos trabalhadores que agora retomam a sua atividade, podendo não ser claro que medidas de apoio à manutenção de postos de trabalho continuam disponíveis, que mudanças houve no regime de faltas ao trabalho e de assistência a dependentes, que novas regras de segurança e saúde no trabalho foram estabelecidas.

Cientes destas dúvidas, preparámos um “manual de sobrevivência” para empregadores e trabalhadores em tempos de desconfinamento, em que resumimos o que se mantém e o que mudou no âmbito das medidas laborais adotadas pelo Governo.

Assim, analisamos em seguida o impacto que o regresso à atividade das empresas pode ter no recurso às medidas de apoio à manutenção dos postos de trabalho, em especial no acesso às medidas direcionadas para o apoio a esse regresso, bem como as limitações à cessação de contratos de trabalho impostas pelo recurso a estas medidas.

Por outro lado, chamamos a atenção para o novo regime das faltas ao trabalho por trabalhadores imunodeprimidos ou com doenças crónicas e para a manutenção do regime das faltas para assistência a dependentes decorrentes da suspensão de atividade letivas presenciais e suas implicações na disponibilidade dos trabalhadores.

Salientamos ainda a manutenção da obrigatoriedade da prestação laboral em regime de teletrabalho, quando possível, a sua esperada evolução para um regime de teletrabalho parcial e as indicações quanto à implementação de novas formas de organização do tempo de trabalho.

Finalmente, destaca-se o reforço das exigências e orientações em sede de segurança e saúde no trabalho, com adoção de medidas excecionais e algumas questões que se têm colocado a este propósito, nomeadamente, no que respeita à proteção de dados pessoais e utilização de equipamentos de proteção individual.



---

## I. Medidas de apoio à manutenção dos postos de trabalho

### Lay-off simplificado

- > Apesar do levantamento da obrigação de encerramento ou suspensão de certos setores de atividade (cf. Resoluções do Conselho de Ministros n.º 33-A/2020, de 30 de abril, e n.º 38/2020, de 17 de maio), as empresas abrangidas por essa medida podem continuar a recorrer ao *lay-off* desde que retomem a sua atividade no prazo de 8 dias.
- > Em relação às demais empresas, a possibilidade de implementar um lay-off simplificado (ou requerer a sua renovação) mantém-se em vigor até ao dia 30 de junho.

### Apoio à normalização da atividade

- > As empresas que tenham recorrido ao lay-off simplificado ou ao plano de formação extraordinário podem aceder a um apoio à normalização da atividade, no valor de € 635,00 por trabalhador. Aguarda-se a regulamentação deste apoio.

### Plano de formação extraordinário

- > Em alternativa ao lay-off simplificado, mas desde que a empresa se encontre numa situação que permitiria o recurso a essa medida, pode ser implementado um plano de formação extraordinário, com a duração de 1 mês. O plano de formação extraordinário permite receber um apoio financeiro com o limite máximo de uma remuneração mínima mensal garantida, ou seja, € 635,00. Tal como o lay-off simplificado, esta medida mantém-se em vigor até ao dia 30 de junho.

---

## II. Faltas ao trabalho

### Faltas para assistência a dependente decorrentes da suspensão de atividades letivas presenciais

- > Fora dos períodos de interrupções letivas, consideram-se justificadas, sem perda de direitos salvo quanto à retribuição, as faltas ao trabalho motivadas por assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos (ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica), decorrentes de suspensão de atividades letivas e não letivas presenciais. Note-se, a este respeito, que:



## CUATRECASAS

- o trabalhador tem direito a um apoio excecional mensal, ou proporcional, correspondente a dois terços da sua remuneração-base, pago 50% pelo empregador e 50% pela segurança social;
- foi determinado o regresso das atividades letivas presenciais, mas apenas para alguns graus de ensino (11.º e 12.º anos);
- foi definido um período de transição para a abertura das creches, entre 18 de maio e 1 de junho, em que é possível optar pela creche ou por manter as crianças em casa;
- o apoio extraordinário por suspensão das atividades letivas não poderá ser cumulado com o regime do *lay-off* simplificado.

### Faltas ao trabalho por trabalhadores especialmente vulneráveis

- Os imunodeprimidos e os portadores de doença crónica que, de acordo com as orientações da autoridade de saúde, devam ser considerados de risco, podem justificar a falta ao trabalho mediante declaração médica, desde que não possam desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho ou através de outras formas de prestação de atividade, designadamente:
  - Doentes cardiovasculares
  - Portadores de doença respiratória crónica
  - Doentes oncológicos
  - Portadores de insuficiência renal

Entende-se que a falta não implica perda de remuneração até ao 30.º dia.

---

## III. Despedimentos

### Proibição de despedimentos

- Durante a aplicação das medidas de apoio previstas no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março (incluindo o *lay-off* simplificado) e nos sessenta dias seguintes ao seu termo, o empregador abrangido por essas medidas não pode fazer cessar contratos por despedimento coletivo ou por despedimento por extinção de posto de trabalho.

### Suspensão de despedimentos

- Sempre que um inspetor de trabalho verifique a existência de um despedimento em violação do Código do Trabalho, lavra um auto e notifica o empregador, ficando o despedimento suspenso até regularização da situação ou decisão do tribunal transitada em julgado. Enquanto



durar a suspensão, mantêm-se os direitos e deveres das partes, incluindo o direito a retribuição.

---

## IV. Teletrabalho e outras modalidades de organização do trabalho

### Teletrabalho, escalas de rotatividade e horários diferenciados

- Mantém-se obrigatória a prestação de trabalho neste regime sempre que as funções exercidas pelos trabalhadores assim o permitam.
- Nas funções em que não seja possível o teletrabalho, devem ser estabelecidas, dentro dos limites previstos na lei ou em regulamentação laboral aplicável ao respetivo trabalhador, escalas de rotatividade de trabalhadores, diárias ou semanais, e com horários diferenciados de entrada e saída.
- De notar que, exceto se a lei expressamente o permitir, as alterações da modalidade de prestação de trabalho, bem como dos horários de trabalho individualmente acordados com o trabalhador, carecem do acordo deste.
- A prestação de trabalho no regime de teletrabalho não isenta o empregador de proceder à avaliação dos riscos para a segurança e saúde do trabalhador, nem das consequências do incumprimento desta obrigação.
- Para efeitos do seguro de acidentes de trabalho, é necessário comunicar à seguradora a alteração de local de trabalho, decorrente da prestação em regime de teletrabalho.

---

## V. Segurança e Saúde no Trabalho: medidas preventivas essenciais

### Plano de contingência

- As empresas devem elaborar um “plano de contingência” em matéria de segurança e saúde no trabalho, que deve ter como referência as guidelines emitidas pela Direcção-Geral de Saúde e pela Autoridade para as Condições de Trabalho;



## CUATRECASAS

- É obrigatório o cumprimento das regras constantes do plano de segurança e saúde e a sua violação pode configurar uma infração disciplinar.

### Controlo da temperatura dos trabalhadores

- A lei prevê a possibilidade de medições de temperatura corporal a trabalhadores para efeitos de acesso e permanência no local de trabalho. Prevê ainda que seja impedido o acesso ao local de trabalho caso haja medições superiores à “normal temperatura corporal”.
- No entanto, esta nova regra deve ser conciliada com as restrições consagradas no Código do Trabalho e no regime jurídico de proteção de dados pessoais, e atender, ainda, às orientações da Comissão Nacional da Proteção de Dados sobre esta matéria. Para maiores desenvolvimentos sobre este tema, consulte a nossa [Newsletter COVID-19: Novidades em matéria de proteção de dados](#).

### Equipamentos de proteção individual

- A definição dos equipamentos individuais de proteção cabe aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho e deve ser incluída no plano de contingência a adotar por cada empresa.
- O artigo 13.º-B do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua atual redação, estabelece o uso obrigatório de máscaras ou viseiras para o acesso ou permanência nos espaços e estabelecimentos comerciais e de prestação de serviços, nos serviços e edifícios de atendimento ao público e nos estabelecimentos de ensino e creches pelos funcionários docentes e não docentes e pelos alunos maiores de dez anos.
- As atuais recomendações e orientações da Direção-Geral de Saúde e da Autoridade para as Condições de Trabalho não estabelecem a utilização obrigatória de máscara no âmbito da proteção da segurança e saúde no trabalho, salvo para profissões específicas.

### Informação aos trabalhadores

- Tanto a Direção-Geral da Saúde, nas suas orientações, como a Autoridade para as Condições do Trabalho, nas suas recomendações, realçam a necessidade de diálogo social nestas matérias. A obrigação de informação e formação aos trabalhadores nesta área e nas medidas adotadas é também reforçada.
- O Decreto-Lei n.º 20-G/2020, de 14 de maio, estabelece um sistema de incentivos à reorganização e adaptação de locais de trabalho e/ou alterações de layout, que permitam implementar as orientações e boas práticas das autoridades competentes no contexto da doença COVID-19, designadamente medidas de higiene, segurança e distanciamento físico.



---

## Contactos

Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados,  
Sociedade de Advogados, SP, RL  
Sociedade profissional de responsabilidade limitada

### Lisboa

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º) | 1250-160 Lisboa | Portugal  
Tel. (351) 21 355 3800 | Fax (351) 21 353 2362  
cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.com

### Porto

Avenida da Boavista, 3265 - 5.1 | 4100-137 Porto | Portugal  
Tel. (351) 22 616 6920 | Fax (351) 22 616 6949  
cuatrecasasporto@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.com

---

A Cuatrecasas criou a *Task Force Coronavirus*, uma equipa multidisciplinar que analisa em permanência a atual situação de crise emergente da pandemia de COVID-19. Para obter informações adicionais sobre o conteúdo deste documento, poderá contactar a nossa *Task Force* através do email [TFcoronavirusPT@cuatrecasas.com](mailto:TFcoronavirusPT@cuatrecasas.com) ou dirigir-se ao seu contacto habitual na Cuatrecasas. Poderá ler as nossas publicações ou assistir aos nossos *webinars* através do nosso [website](#).

© Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL 2020

É proibida a reprodução total ou parcial. Todos os direitos reservados. Esta comunicação é uma seleção das novidades jurídicas e legislativas consideradas relevantes sobre temas de referência e não pretende ser uma compilação exaustiva de todas as novidades do período a que se reporta. As informações contidas nesta página não constituem aconselhamento jurídico em nenhuma área da nossa atividade profissional.

### Informação sobre o tratamento dos seus dados pessoais

**Responsável pelo Tratamento:** Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL ("Cuatrecasas Portugal").

**Finalidades:** gestão da utilização do website, das aplicações e/ou da sua relação com a Cuatrecasas Portugal, incluindo o envio de informação sobre novidades legislativas e eventos promovidos pela Cuatrecasas Portugal.

**Legitimidade:** o interesse legítimo da Cuatrecasas Portugal e/ou, quando aplicável, o próprio consentimento do titular dos dados.

**Destinatários:** terceiros aos quais a Cuatrecasas Portugal esteja contratualmente ou legalmente obrigada a comunicar os dados, assim como a empresas do seu grupo.

**Direitos:** aceder, retificar, apagar, opor-se, pedir a portabilidade dos seus dados e/ou limitar o seu tratamento, conforme descrevemos na informação adicional.

Para obter informação mais detalhada, sobre a forma como tratamos os seus dados, aceda à nossa [política de proteção de dados](#).

Caso tenha alguma dúvida sobre a forma como tratamos os seus dados, ou caso não deseje continuar a receber comunicações da Cuatrecasas Portugal, pedimos-lhe que nos informe através do envio de uma mensagem para o seguinte endereço de e-mail [data.protection.officer@cuatrecasas.com](mailto:data.protection.officer@cuatrecasas.com).