

# A SITUAÇÃO DE CALAMIDADE E AS REPERCUSSÕES NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES LABORAIS

À cessação do declarado estado de emergência sucedeu a declaração da situação de calamidade em todo o território nacional, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 33-A/2020, de 30 de Abril.

Trata-se de um instrumento através do qual, paralelamente a uma preocupação de prevenção da doença, contenção da pandemia e garantia da segurança, o Governo procura iniciar o processo de levantamento gradual das suspensões e interdições que se encontraram em vigor durante o período do estado de emergência, com vista a um progressivo retomar da actividade económica.

A actual declaração de estado de calamidade estará em vigor até às 23H59h do dia 17 de Maio de 2020.

Na sequência da declaração do estado de calamidade foi publicado o Decreto-Lei n.º 20/2020, de 1 de Maio, nos termos do qual foram alteradas medidas excepcionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19, as quais têm impacto directo ao nível das relações de trabalho e que abaixo sumariamos:

## 1. Avaliação de risco nos locais de trabalho

Para efeitos de aplicação do regime da promoção da segurança e saúde no trabalho, as empresas que mantenham ou que retomem a sua actividade devem elaborar um plano de contingência adequado ao local de trabalho de acordo com as orientações da Direcção-Geral da Saúde ("DGS") e da Autoridade para as Condições de Trabalho ("ACT").

Consulte aqui as orientações e recomendações da DGS e da ACT:

- [Orientação n.º 06/2020](#)
- [Informação Técnica n.º 14/2020](#)
- [Informação Técnica n.º 15/2020](#)
- Documento "[Saúde e Trabalho: Medidas de Prevenção da COVID-19 nas empresas](#)"
- Documento "[19 Recomendações para Adaptar os Locais de Trabalho e Proteger os Trabalhadores](#)"

## 2. Obrigatoriedade de adopção do regime de teletrabalho

Mantém-se a obrigatoriedade de adopção do regime de teletrabalho sempre que as funções em causa o permitam.

### **3. Uso de máscaras ou viseiras**

É obrigatório o uso de máscaras ou viseiras para 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.

### **4. Possibilidade de controlo de temperatura corporal**

Exclusivamente por motivos de protecção da saúde do próprio e de terceiros, podem ser realizadas medições de temperatura corporal a trabalhadores para efeitos de acesso e permanência no local de trabalho.

É, contudo, expressamente proibido o registo da temperatura corporal associado à identidade da pessoa, salvo com autorização expressa desta.

No caso de se verificar uma medição de temperatura superior à temperatura corporal normal, pode ser impedido o acesso do trabalhador ao local de trabalho e devendo, nesse caso, seguir-se o que estiver previsto no plano de contingência referido no ponto 1.

## 5. Manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial

As empresas com estabelecimentos cujas actividades tenham sido objecto de levantamento de restrição de encerramento após o termo do estado de emergência ou de restrição imposta por determinação legislativa ou administrativa, nos termos do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, ou ao abrigo da Lei de Bases da Protecção Civil, assim como da Lei de Bases da Saúde, continuam, a partir desse momento, a poder aceder ao mecanismo do *lay-off* simplificado previsto no Decreto-Lei n.º 10-G/2020, desde que retomem a actividade no prazo de 8 dias.

Para efeitos de incumprimento e restituição do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em empresa em situação de crise empresarial não é aplicável a proibição de renovação de contrato de trabalho a termo para preenchimento de posto de trabalho susceptível de ser assegurado por trabalhador em situação de redução ou suspensão.