

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.