

Alteração das medidas aplicáveis em situação de alerta, no âmbito da pandemia da doença COVID-19

Resolução do Conselho de Ministros n.º 135-A/2021, de 29 de setembro
Decreto-Lei n.º 78-A/2021, de 29 de setembro

Foi publicada a **Resolução do Conselho de Ministros n.º 135-A/2021, de 29 de setembro**, que altera as medidas no âmbito da situação de alerta, revogando a Resolução do Conselho de Ministros n.º 114-A/2021, de 20 de agosto.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 114-A/2021, de 20 de agosto, declarava, até às 23:59 h do dia 30 de setembro de 2021, a situação de contingência em todo o território nacional continental, tendo ficado previstas orientações quanto à progressão do levantamento de medidas restritivas, a qual teria em conta, entre outros fatores e indicadores, os patamares de percentagem da população com vacinação completa.

Assim, e tendo sido atingido o patamar de 85 % da população com vacinação completa, veio o Governo alterar algumas das regras, sendo que **a situação declarada, até às 23:59 h do dia 31 de outubro de 2021, passa a ser a da situação de alerta, para todo o território nacional continental.**

Paralelamente, foi também publicado o **Decreto-Lei n.º 78-A/2021, de 29 de setembro**, que procede:

- a) à 31.ª alteração ao **Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março**, que estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo coronavírus - COVID-19; e
- b) à 5.ª alteração ao **Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro**, que estabelece um regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infeção da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais.

EM MATÉRIA DE LABORAL E SEGURANÇA SOCIAL, O QUE MUDA?

TELETRABALHO

- A **recomendação da adoção do regime de teletrabalho foi eliminada.**
- Foi determinada a extensão da aplicação do regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infeção da doença COVID-19 no âmbito

das relações laborais, com as necessárias adaptações, à **administração direta e indireta do Estado** e a recomendação da sua aplicação para as **demais entidades públicas**.

- **O teletrabalho continua a ser obrigatório** quando requerido pelo trabalhador, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam, nas seguintes situações:
 - i) Trabalhador, mediante certificação médica, abrangido pelo **regime excecional de proteção de pessoas com condições de imunossupressão**, nos termos do artigo 25.º-A do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual; *(novidade)*
 - ii) Trabalhador com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%;
 - iii) Trabalhador com filho ou outro dependente a cargo, **independentemente da idade**, com deficiência ou doença crónica, que, de acordo com as orientações da autoridade de saúde, seja considerado doente de risco e que se encontre impossibilitado de assistir às atividades letivas e formativas presenciais em contexto de grupo ou turma. *(novidade)*

Regime excecional de proteção de pessoas com condições de imunossupressão

- As pessoas abrangidas pelo regime excecional de proteção de pessoas com condições de imunossupressão são aquelas com **condições de imunossupressão que careçam de administração de uma dose adicional da vacina contra a COVID-19** nos termos das normas da Direção-Geral da Saúde vigentes a 1 de outubro de 2021.
- O trabalhador abrangido pelo regime excecional de proteção de pessoas com condições de imunossupressão **pode justificar a falta ao trabalho**, mediante declaração médica, **desde que não possa desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho ou através de outras formas de prestação de atividade**.
- Esta declaração médica deve atestar a condição de saúde do trabalhador que justifica a sua especial proteção, e ser emitida, com data e assinatura legível, por médico da especialidade conexas aos fundamentos clínicos.

ORGANIZAÇÃO DESFASADA DE HORÁRIOS

- Nas **empresas com locais de trabalho com 50 ou mais trabalhadores**, mantém-se o seguinte:
 - O empregador deve **organizar de forma desfasada as horas de entrada e saída dos locais de trabalho**, garantindo intervalos mínimos de trinta minutos até ao limite de uma hora entre grupos de trabalhadores.

→ O empregador deve também adotar **medidas técnicas e organizacionais que garantam o distanciamento físico e a proteção dos trabalhadores**, nomeadamente:

- i) A promoção da constituição de equipas de trabalho estáveis, de modo que o contacto entre trabalhadores aconteça apenas entre trabalhadores de uma mesma equipa ou departamento;
- ii) A alternância das pausas para descanso, incluindo para refeições, entre equipas ou departamentos, de forma a salvaguardar o distanciamento social entre trabalhadores;
- iii) A utilização de equipamento de proteção individual adequado, nas situações em que o distanciamento físico seja manifestamente impraticável em razão da natureza da atividade.

REALIZAÇÃO DE TESTES DE DIAGNÓSTICO DE SARS-CoV-2

- Foi eliminada a testagem em locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores.

USO DE MÁSCARAS OU VISEIRAS

- A obrigatoriedade do uso de máscaras ou viseiras para o acesso ou permanência em locais de trabalho, sempre que o distanciamento físico recomendado pelas autoridades de saúde se mostre impraticável, foi, igualmente, eliminada.
- No entanto, passa a ser obrigatório o uso de máscaras ou viseiras pelos **trabalhadores dos bares, discotecas, restaurantes e similares**, bem como dos **estabelecimentos comerciais e de prestação de serviços em que necessariamente ocorra contacto físico com o cliente**.

ENTRADA E VIGOR E PRODUÇÃO DE EFEITOS

A presente Resolução entra em vigor no dia **1 de outubro de 2021**, já o presente Decreto-Lei entrou em vigor no dia **30 de setembro de 2021**. As alterações *supra* referidas produzem efeitos a **1 de outubro de 2021**.

Lisboa, 30 de setembro de 2021

Ana Rita Nascimento | ananascimento@pintoribeiro.pt

Francisca Machado | franciscamachado@pintoribeiro.pt

www.pintoribeiro.pt