

Orientação de trabalho em situações de tufão e incidentes súbitos de natureza pública

I - Introdução

Embora a “Lei das Relações de Trabalho” actualmente vigente não tenha estabelecido quaisquer normas relativas à prestação de trabalho nas situações de tufão e à programação de trabalho nas situações de incidentes súbitos de natureza pública, o funcionamento dos diversos sectores de actividade, a segurança no trabalho dos trabalhadores e o transporte na ida para o local de trabalho ou no regresso deste podem ser efectuados durante o período em que a Direcção dos Serviços Meteorológicos e Geofísicos (SMG) declarar o sinal de tempestade tropical n.º 8 ou superior, ou quando a Administração ordenar o encerramento de determinado estabelecimento ou a suspensão de actividade devido à necessidade de protecção civil.

A fim de garantir a melhor segurança dos trabalhadores e o bom funcionamento das organizações, bem como a manutenção do funcionamento eficaz da sociedade, os empregadores e os trabalhadores devem, o mais rápido possível, chegar a um acordo sobre a programação do trabalho e as medidas de contingência, partindo da compreensão e entendimento mútuos, face às situações especiais acima referidas.

Com o intuito de ajudar os empregadores e os trabalhadores a estipular a programação do trabalho e as medidas de contingência adequadas às situações concretas, é elaborada a presente orientação.

A presente orientação serve apenas como referência, não tendo, porém, carácter obrigatório nos termos legais.

II – Âmbito de aplicação

1. Quando o SMG declarar o sinal de tempestade tropical n.º 8 ou superior
2. Quando a Administração ordenar o encerramento ou a suspensão de actividade de determinado estabelecimento devido à necessidade de protecção civil.

III – Negociação prévia partindo da compreensão e entendimento mútuos

Quando for içado o sinal de tempestade tropical n.º 8 ou superior, ou quando a Administração ordenar o encerramento ou a suspensão de actividade de determinado estabelecimento, os empregadores e os trabalhadores devem, o mais rápido possível, negociar sobre a necessidade de regresso ao trabalho dos trabalhadores, a programação do trabalho, a retoma do trabalho, a remuneração e os transportes. O acordo deve ser celebrado por escrito e guardado de forma conveniente para que as duas partes possam obtê-lo e consultá-lo, como por exemplo, por meio eletrónico.

(1) Aspectos a ter em conta respeitantes aos trabalhadores que precisam de regressar ao trabalho

1. Durante o período em que estiver içado o sinal de tempestade tropical n.º 8 ou superior, ou a ordem de encerramento de determinado estabelecimento ou a suspensão de actividade emitida pela Administração se mantiver em vigor, os empregadores devem providenciar meios de transporte adequados para os trabalhadores que precisam de regressar ao trabalho, a fim de garantir a sua segurança; na impossibilidade de ser providenciado meio de transporte, os empregadores devem pagar adequada e justamente um subsídio especial de transporte aos trabalhadores.

2. Para ser compreensivo com as dificuldades de prestação de trabalho durante o período em que estiver içado o sinal de tempestade tropical n.º 8 ou superior, ou a ordem de encerramento de determinado estabelecimento ou a suspensão de actividade emitida pela Administração se mantiver em vigor, os empregadores devem conceder casuisticamente um subsídio especial aos trabalhadores.

3. Se o trabalhador não conseguir regressar ao trabalho ou chegar atrasado devidos às dificuldades da situação concreta:

- Tratamento de acordo com o regime de faltas previsto na Lei n.º 7/2008 – Lei das Relações de Trabalho¹.
- Perda da remuneração daquele dia de falta ou do tempo de atraso ao trabalho. Se for uma falta justificada, o empregador pode ponderar em não descontar a respectiva remuneração.
- Se for uma falta justificada, o subsídio (refeição/prémio de trabalhador aplicado, etc) recebido quotidianamente pelo trabalhador não é afectado.

4. Se o trabalhador prestar trabalho extraordinário, o empregador deve compensar o

¹ Vide as disposições de “falta” previstas nos artigos 50.º a 53.º da Lei n.º 7/2008 – Lei das Relações de Trabalho.

trabalhador nos termos legais² e garantir que o mesmo tenha o descanso³ previsto na lei por prestação de trabalho nessas situações.

5. Se a empresa precisar da prestação de trabalho por turnos do trabalhador devido ao seu funcionamento, o empregador deve, antes da emissão do sinal de tempestade tropical n.º 8 ou superior, proceder antecipadamente à devida programação, a fim de evitar que o trabalhador preste continuamente trabalho e afecte o funcionamento da empresa.

6. Se o trabalhador não conseguir regressar ao trabalho ou chegar atrasado devido ao mau tempo ou a outros factores incontroláveis, o empregador deve inteirar-se do motivo, ponderar as circunstâncias casuísticas e ser compreensivo para com o trabalhador.

(2) Aspectos a ter em conta respeitantes aos trabalhadores que não precisam de regressar ao trabalho

1. Programação da saída do trabalho

- Quando o sinal de tempestade tropical n.º 8 ou superior ou a ordem de protecção civil da Administração for emitido dentro do período de trabalho, o empregador pode antecipar a hora de saída dos trabalhadores e ponderar a ordem de prioridade caso haja necessidade. Quando, devido ao mau tempo, não for seguro o trabalhador deixar o local de trabalho, o empregador deve assegurar a existência de um local adequado e seguro nas instalações de trabalho, para que o trabalhador permaneça temporariamente até o tempo melhorar. Em qualquer situação, deve ser ponderada principalmente a segurança dos trabalhadores .

2. Programação da retoma do trabalho

- Depois de ter sido cancelado o sinal de tempestade tropical n.º 8 ou superior, ou a ordem emitida pela Administração, se o local de trabalho for danificado pelo mau tempo e houver potencial risco de segurança, o empregador deve realizar imediatamente um exame de segurança, podendo somente programar o regresso dos trabalhadores ao local de trabalho, depois de ter preparado e tomado as medidas de segurança adequadas, bem como ponderado sempre e principalmente a segurança dos trabalhadores.
- Os empregadores devem providenciar a retoma do trabalho dos trabalhadores de forma flexível e, de acordo com as necessidades de funcionamento da

² Vide as disposições de “trabalho extraordinário” previstas nos artigos 36.º a 38.º da Lei n.º 7/2008 – Lei das Relações de Trabalho.

³ Nos termos do n.º 3 do artigo 33.º da Lei n.º 7/2008 – Lei das Relações de Trabalho, o empregador é obrigado a dar aos trabalhadores um intervalo para descanso de duração não inferior a trinta minutos consecutivos, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

empresa ponderar sobre a distância do percurso de regresso ao trabalho dos trabalhadores:

- a) Se o sinal de tempestade tropical n.º 8 ou superior, ou a ordem emitida pela Administração for cancelado quando o tempo para o início do horário de trabalho for de 1 hora e meia ou mais, deve-se providenciar o regresso normal dos trabalhadores ao trabalho;
- b) Se o sinal de tempestade tropical n.º 8 ou superior, ou a ordem emitida pela Administração for cancelado quando o tempo para o início do horário de trabalho for inferior a 1h30m, deve-se providenciar o regresso dos trabalhadores ao trabalho dentro de 1h30m após aquele cancelamento;
- c) Se o sinal de tempestade tropical n.º 8 ou superior, ou a ordem emitida pela Administração for cancelado quando o tempo para o termo do horário de trabalho for de 3 ou mais horas, deve-se providenciar o regresso dos trabalhadores ao trabalho dentro de 1h30m após aquele cancelamento;
- d) Se o sinal de tempestade tropical n.º 8 ou superior, ou a ordem emitida pela Administração for cancelado quando o tempo para o termo do horário de trabalho for inferior a 3 horas, os trabalhadores ficam dispensados de regressar ao trabalho.

3. Remuneração

- Quando as partes laboral e patronal negociarem o não regresso do trabalhador ao trabalho, devem também fazer um acordo sobre a atribuição ou não da remuneração, incluindo o cálculo desta quando as horas de trabalho prestadas após a retoma do trabalho não atingirem o número de horas do período normal de trabalho diário.
- As partes laboral e patronal também podem fazer um acordo alterando o dia em que o trabalhador não precisa de regressar ao trabalho para um dia de férias (incluindo: descanso semanal ou férias anuais). Caso seja efectuada a referida alteração, esse dia é considerado como férias, devendo o empregador pagar a remuneração daquele dia conforme as disposições relativas a férias.
- O subsídio (refeição/prémio de trabalhador assíduo, etc) recebido quotidianamente pelo trabalhador não é afectado.

IV – Deveres dos empregadores:

1. Medidas de contingência:

- As partes laboral e patronal devem, o mais rápido possível, negociar sobre a programação do regresso ao trabalho, saída, retoma do trabalho, entre outros, consoante as diferentes situações. As empresas podem, consoante a sua situação real, elaborar as medidas de contingência concretas e consultar a presente orientação, devendo ainda comunicar a todos os trabalhadores para que possam compreender plenamente as medidas.
- Como as medidas de contingência só são activadas durante o período em que estiver içado o sinal de tempestade tropical n.º 8 ou superior, ou a ordem de encerramento de determinado estabelecimento ou a suspensão de actividade emitida pela Administração se mantiver em vigor, os empregadores devem alertar atempadamente os trabalhadores sobre o conteúdo concreto dessas medidas (por exemplo: antes da época de tufões), podendo até ponderar a realização periódica de ensaios dessas medidas.
- Os empregadores devem comunicar regularmente com os trabalhadores e rever as medidas de acordo com a situação concreta da empresa e as experiências práticas dessas medidas, efectuando a sua revisão e melhoria.
- Os empregadores ou os respectivos chefes devem estabelecer um mecanismo de comunicação eficaz com os trabalhadores, a fim de os poder contactar em casos de urgência.
- Ao determinar as medidas de contingência, os empregadores devem ser compreensivos com as circunstâncias especiais dos trabalhadores (como por exemplo: gravidez, deficiência, inconveniência de transporte do local de residência do trabalhador ou outras necessidades), devendo ser dado um tratamento flexível e adequado.

2. Programação de trabalho:

- Os empregadores devem prestar sempre atenção às informações mais recentes emitidas pelos serviços públicos (tais como a Direcção dos Serviços Meteorológicos e Geofísicos e a Autoridade de Protecção Civil) ou pelos diversos meios de comunicação (televisão ou rádio), a fim de estarem preparados para activar as medidas de contingência e a respectiva programação de trabalho.
- Quando os trabalhadores precisarem de prestar trabalho durante o período em

que o sinal de tempestade tropical n.º 8 ou superior se mantiver em vigor, os empregadores devem adquirir a apólice de seguro de acidentes de trabalho⁴ nestas circunstâncias a favor dos trabalhadores.

- Quando os trabalhadores prestarem trabalho durante o período em que estiver içado o sinal de tempestade tropical n.º 8, ou a ordem de encerramento de determinado estabelecimento ou a suspensão de actividade emitida pela Administração se mantiver em vigor, podem eventualmente não conseguir tomar as refeições fora durante os intervalos de descanso, devendo os empregadores fornecer aos trabalhadores medidas de assistência adequadas no local de trabalho, incluindo: fornecimento de local para descanso adequado, comida e água potável.
- A fim de proteger os trabalhadores de forma segura durante o período em que estiver içado o sinal de tempestade tropical n.º 8, ou a ordem de encerramento de determinado estabelecimento ou a suspensão de actividade emitida pela Administração se mantiver em vigor, os empregadores devem proporcionar instalações suficientes, com segurança adequada e equipamentos de protecção individual (como por exemplo: capacete de segurança ajustável com cinta, capa de chuva, botas de segurança impermeáveis, etc). Especialmente para os trabalhos em recinto aberto e ao ar livre, ou com risco de queda em altura, os empregadores só podem providenciar trabalho depois de avaliados os factores de riscos e controlados adequadamente, bem como tomadas as medidas de segurança apropriadas para os trabalhadores.
- Se o local de trabalho apresentar potenciais riscos de segurança devido a danos (como por exemplo, paredes e janelas externas danificadas), os empregadores só podem ordenar o regresso dos trabalhadores ao local de trabalho, depois de examinada a segurança do local de trabalho e tomadas as medidas adequadas, a fim de garantir a segurança dos trabalhadores.

V – Deveres dos trabalhadores:

- Os trabalhadores devem, em condições seguras, realizar o trabalho de acordo com a programação de trabalho e medidas de contingência acordadas e obedecer às ordens e instruções de trabalho emitidas pelos empregadores, chefes ou superiores hierárquicos, designadamente cumprimento das regras

⁴ Vide subalínea (7) da alínea a) do artigo 3.º e artigo 62.º do Decreto-Lei n.º 40/95/M – “Regime aplicável à reparação por danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais”.

de segurança e procedimentos de trabalho.

- Se os trabalhadores tiverem dificuldades em regressar ao trabalho durante o período em que estiver içado o sinal de tempestade tropical n.º 8, ou a ordem de encerramento de determinado estabelecimento ou a suspensão de actividade emitida pela Administração se mantiver em vigor, devem comunicar de imediato ao seu empregador, chefe ou superior hierárquico, para que sejam efectuadas, o mais rápido possível, as devidas diligências conforme o funcionamento da organização.
- Os trabalhadores devem comunicar com os empregadores partindo da compreensão e entendimento mútuos, enfrentando conjuntamente as dificuldades encontradas. Se se verificar a existência de riscos no local de trabalho, ou houver dúvidas na execução das medidas de contingência, os trabalhadores devem comunicar imediatamente ao seu empregador, chefe ou superior hierárquico, apresentando sugestões, de modo a rever e melhorar as medidas em conjunto.

Por último, para garantir a segurança do trabalhador e manter uma boa relação de trabalho, os empregadores conjuntamente com os trabalhadores, devem determinar, com a maior brevidade possível, a programação de trabalho e as medidas de contingência durante situações de tufão e incidentes súbitos de natureza pública, nos termos do “princípio de boa fé”, previsto na Lei n.º 7/2008 – “Lei das Relações de Trabalho”, a fim de evitar disputas desnecessárias.