

ACTUALIZAÇÕES LEGISLATIVAS SARS-COV-2 / COVID-19

DIREITO DO TRABALHO

Março 2020

Perante a propagação de doença pelo Coronavírus (COVID-19), o Governo português decidiu adoptar um conjunto de medidas de modo a diminuir os impactos sociais e económicos que possam vir a ocorrer por vicissitudes do funcionamento das entidades empregadoras, de forma a manter, tanto quanto possível, a continuidade e operacionalidade da prestação dos serviços.

O Governo, através do Despacho n.º 3103-A/2020, de 2 de Março e do Despacho n.º 2875-A/2020, de 3 de Março, vem:

- Ordenar aos empregadores (públicos) a elaboração de um plano de contingência alinhado com as orientações emanadas pela Direcção-Geral da Saúde, no âmbito da prevenção e controlo de infecção por Coronavírus (COVID-19);
- Adoptar medidas para acautelar a protecção social dos benefícios que se encontrem impedidos, temporariamente, do exercício da sua actividade profissional por ordem da autoridade de saúde, devido a perigo de contágio pelo COVID-19 (quer no sector público quer no sector privado).

1. Quanto à elaboração de um plano de contingência pelas empresas:

Embora não exista actualmente qualquer obrigação específica relativamente à obrigatoriedade de elaboração de um plano de contingência pelas empresas do sector privado (ao contrário das

empresas do sector pulico, em que tal é agora obrigatório por força do Despacho n.º 2836-A/2020), cumpre no entanto ter presente que do Código do Trabalho e da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, resulta, para as entidades empregadoras e entre outros deveres, um dever de prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde dos trabalhadores.

Assim, a elaboração de planos de contingência específicos (e/ou outras medidas de protecção da segurança e saúde dos trabalhadores) para a actual situação de propagação do COVID-19 pode ser entendida como recomendável ou, no limite, obrigatória por decorrência indirecta destes regimes.

A ser elaborado, tal plano de contingência deverá estar de acordo com as orientações definidas pela Direcção-Geral da Saúde, devendo conter informação relativa, nomeadamente, às seguintes medidas:

- Deverá ser estabelecida uma área de isolamento e os circuitos até à mesma;
- Deverão ser estabelecidos procedimentos específicos quanto aos casos suspeitos e / ou casos suspeitos validados;
- Deverão, ainda, ser estabelecidos procedimentos relativos, nomeadamente, ao método de reporte da situação de doença (em caso de sintomas) e aos trabalhadores que devam estar definidos para acompanhar ou prestarem assistência aos trabalhadores que apresentem sintomas;
- Deverá estar disponível na empresa, em local acessível, os contactos dos serviços de saúde do trabalho e, se possível, do médico do trabalho responsável pela vigilância da saúde dos trabalhadores da empresa;
- Deverão ser adquiridos e disponibilizados equipamentos e produtos como, máscaras cirúrgicas, luvas descartáveis, solução antisséptica de base alcoólica.

No âmbito do plano de contingência, as empresas podem, ainda, adoptar um conjunto de medidas / procedimentos alternativos, que considerem adequados face à respectiva natureza, atribuições e caracterização dos postos de trabalho, nomeadamente:

- Preferência pelo recurso ao regime de teletrabalho;
- Suspensão de eventos ou iniciativas públicas, realizados quer em locais fechados quer em locais abertos ao público;
- Suspensão de actividades de formação presencial, dando preferência a formações à distância;
- Suspensão do funcionamento de bares, cantinas, refeitórios e utilização de outros espaços comuns.

2. Quanto aos trabalhadores que se encontrem impedidos, temporariamente de comparecer ao trabalho por motivo de isolamento

O Governo adoptou igualmente medidas para acautelar a protecção social dos beneficiários que se encontrem impedidos, temporariamente, para o exercício da sua actividade profissional por ordem da autoridade de saúde, devido a perigo de contágio pelo COVID-19, equiparando às situações de maior protecção em caso de doença.

Em suma, face ao teor do Despacho n.º 2875-A/2020 e à demais legislação vigente neste âmbito, as situações passíveis de verificação podem ser resumidas nos seguintes grupos:

- Casos de trabalhadores que passem a prestar trabalho ao abrigo de um regime de teletrabalho: uma vez que não se verifica impedimento para o exercício da actividade profissional, não se verificam faltas e não existe, consequentemente, direito à atribuição de qualquer prestação social por parte da Segurança Social;
- Casos de trabalhadores que se encontrem impedidos temporariamente do exercício da actividade profissional por isolamento profilático determinado por autoridade de saúde devido a período de contágio pelo COVID-19 (e relativamente aos quais não seja possível assegurar o recurso a mecanismos alternativos de prestação de trabalho):
 - A situação de isolamento deve ser certificada por autoridade de saúde de acordo com o modelo

- legalmente previsto (documento que substitui o documento justificativo de ausência ao trabalho);
- Há lugar a atribuição de subsídio de doença, não sendo aplicável qualquer prazo de garantia;
 - O valor diário do subsídio de doença corresponde a 100% da remuneração de referência nos primeiros 14 dias, com percentagens variáveis entre 55% e 75% no período subsequente e consoante a duração;
- Trabalhadores impossibilitados de comparecer ao trabalho por COVID-19: aplicam-se as regras gerais de atribuição de subsídio de doença e de faltas justificadas por motivo de doença;
 - Trabalhadores impossibilitados por comparecer ao trabalho por assistência a filho, neto, ou membro do agregado familiar: aplicam-se as regras gerais de atribuição de subsídio por assistência a familiar e de faltas justificados por motivo de assistência a familiar