



MAR. 20

LABORAL

Coronavírus: Os impactos laborais

Que deveres recaem sobre as Empresa?

As entidades empregadoras têm a obrigação legal de assegurar que os trabalhadores dispõem de condições de segurança e saúde.

Devem, por isso, adotar medidas adequadas a enfrentar os riscos que decorrem do fenómeno de infeção por COVID 19.

Nuno Ferreira
Morgado

Mariana
Paiva

"É recomendável que as Empresas, em articulação com os técnicos da medicina no trabalho, definam um plano de reação para vários cenários com que se podem deparar."

Desde logo, é recomendável que as Empresas, em articulação com os técnicos da medicina no trabalho, definam um plano de reação para vários cenários com que se podem deparar.

Este plano pode abordar aspetos como:

- Os diferentes cenários de risco;
- As ações a tomar em cada um desses cenários;
- As medidas a aplicar a grupos de trabalhadores que, pela sua situação ou condição, estejam especialmente expostos a riscos graves de saúde em caso de contágio;
- Os responsáveis internos em cada cenário;
- As autoridades devem ser envolvidas;

Podem afastar-se trabalhadores da Empresa em casos de risco de contágio? Que consequência se aplicam sobre o salário?

Há que distinguir a reação perante trabalhador com sintomas de COVID 19, daquele que tenha estado exposto a riscos de contágio.

O trabalhador que apresente sintomas deve ser colocado em zona de isolamento, devidamente equipada com bens essenciais, luvas e máscaras, devendo aquele contactar as autoridades de saúde, que determinarão as ações subsequentes.

Quanto a trabalhador que tenha estado exposto a riscos de contágio, a Empresa poderá, em articulação com o serviço de medicina do trabalho, promover o seu afastamento do local de trabalho e do contacto com outros trabalhadores, devendo recomendar ao mesmo que cumpra um isolamento preventivo.

Sendo promovido o afastamento do trabalhador, dois cenários podem colocar-se:

- Tendo este uma função compatível com o trabalho remoto, poderá trabalhar a partir de casa, devendo a empresa atribuir os meios adequados, mantendo o pagamento do salário. De notar que o na vigência do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, a de prestação subordinada em regime de teletrabalho pode ser determinada unilateralmente pela entidade empregadora ou requerida pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes, desde que compatível com as funções exercidas;
- Se o trabalhador, atendendo à natureza das suas funções, não puder prestar trabalho remoto, caberá à Empresa manter o pagamento do salário, durante o período de afastamento, e acompanhar a situação de saúde do trabalhador, promovendo o seu regresso logo que estejam reunidas as condições para o efeito.

Pode um trabalhador recusar-se a trabalhar caso haja algum risco concreto ou um caso de contágio na Empresa?

Não. Não obstante, cabe à Empresa adotar todas as medidas adequadas para assegurar a proteção da saúde da comunidade de trabalhadores.

Que prestações sociais poderão os trabalhadores ter acesso?

O Governo aprovou o Despacho n.º 2875-A/2020, com vista a adotar um conjunto de ações de planeamento e coordenação de recursos para minimizar os impactos económicos e sociais da epidemia.

Este Despacho vem equiparar à doença e respetivo regime, a situação dos trabalhadores a quem seja ordenada a situação vulgarmente designada de “quarentena”, devido ao perigo de contágio pelo COVID-19.

Assim:

- o Os trabalhadores que sejam impedidos de prestar trabalho, por ordem da autoridade de saúde, serão equiparados a trabalhador com doença com internamento hospitalar, tendo direito ao respetivo subsídio, cujo montante diário será calculado pela aplicação das seguintes percentagens à remuneração de referência:
 - a) 100% nos primeiros 14 dias de impedimento;
 - b) 55% para o período de duração entre os 15 e os 30 dias;
 - c) 60% para o período de duração entre 31 dias e 90 dias;
 - d) 70% para o período de duração entre 91 dias e os 365 dias;
 - e) 75% para período superior a 365 dias.
- o Esta equiparação não se aplica a trabalhadores relativamente aos quais seja possível assegurar recurso a mecanismos alternativos de prestação de trabalho, nomeadamente teletrabalho ou programas de formação à distância;
- o A certificação desta situação é feita em formulário próprio, anexo ao próprio Despacho.
- o Este formulário serve de documento justificativo da ausência ao trabalho e é comunicado diretamente pelos serviços de saúde aos serviços de segurança social para instrução do processo de pagamento do benefício;

"Estão anunciadas, mas ainda não publicadas, medidas de apoio a pais que tenham de acompanhar os filhos cujas escolas tenham sido encerradas, bem como para trabalhadores e empresas cuja atividade seja substancialmente reduzida."

- o Este formulário também instruirá, nos casos aplicáveis, o requerimento do subsídio para assistência a filho ou assistência a neto. Clarifica-se, assim, que pais, avós e membros do agregado familiar poderão prestar assistência nos termos gerais da lei.

Adicionalmente a estes apoios foi publicado o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, que aprovou um conjunto de medidas excecionais relativas à situação epidemiológica do COVID 19. Entre as medidas aprovadas, contam-se as seguintes relativas a relações laborais.

1. Trabalhadores dependentes

Faltas ao trabalho e apoios

- (I) São consideradas como falta justificadas as ausências decorrentes de acompanhamento de isolamento profilático durante 14 dias **de filho ou outro dependente a cargo dos trabalhadores por conta de outrem** do regime geral de segurança social, motivado por situações de grave risco para a saúde pública **decretado** pelas entidades que exercem o poder de autoridade de saúde;

(II) Fora dos períodos de férias escolares (são férias escolares os períodos entre 17 a 24 de dezembro, de 24 a 26 de fevereiro, de 6 a 13 de março), consideram-se justificadas, sem perda de direitos **salvo quanto à retribuição**, as faltas ao trabalho motivadas por assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes de suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência, quando determinado:

- a) Por autoridade de saúde;
- b) Pelo Governo.

Realça-se que o Governo já decretou o encerramento dos estabelecimentos escolares a partir de 16 de março, já se verifica a condição indicada em b).

Apenas um dos trabalhadores/progenitores devem comunicar a ausência por tais motivos ao empregador, comprovando que:

- a) A idade do menor ou a situação de doença crónica que o afeta;
- b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

O apoio a pagar ao trabalhador tem como limite máximo o valor de $\frac{2}{3}$ da remuneração (ficando 33% a cargo do empregador e 33% a cargo da segurança social), não podendo em qualquer caso o valor ser inferior ao valor do salário mínimo nacional (635Eur) nem superior a 3 vezes este mesmo salário mínimo nacional (1905 Eur).

O apoio terá de ser requerido pela entidade empregadora junto da segurança social, sendo condição de atribuição do mesmo a impossibilidade de prestação de trabalho em regime de tele-trabalho.

"O apoio a pagar ao trabalhador tem como limite máximo o valor de $\frac{2}{3}$ da remuneração, não podendo em qualquer caso o valor ser inferior ao valor do salário mínimo nacional (635Eur) nem superior a 3 vezes este mesmo salário mínimo nacional (1905 Eur)."

A parcela a cargo da segurança social será entregue à entidade empregadora, sendo esta a quem cabe pagar o apoio ao trabalhador.

Sobre o apoio pago incide a contribuição de segurança social a cargo do trabalhador (11%) e metade da contribuição a cargo do empregador ($23,75\% - 50\% = 11,875\%$).

Produção de efeitos:

O regime referente aos apoios acima produz efeitos desde 3 de Março de 2020.

2. Trabalhadores Independentes

- a) É equiparada a doença a situação de isolamento profilático durante 14 dias dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes do regime geral de segurança social, motivado por situações de grave risco para a saúde pública decretado por autoridade de saúde. O valor do subsídio corresponde a 100 % da remuneração de referência e não está sujeita a período de espera.

- b) Nas situações referidas em 1 (ii) acima, o trabalhador independente sujeito ao cumprimento da obrigação contributiva em pelo menos 3 meses consecutivos há pelo menos 12 meses, que não possa prosseguir a sua atividade, tem direito a um apoio excecional mensal, ou proporcional, correspondente a 1/3 da remuneração declarada para efeitos de base de incidência, com o limite mínimo de 438,81 Eur e máximo de 1.097Eur.
- c) Estes apoios têm de ser requeridos pelo trabalhador independente.

"Num cenário de abrandamento substancial de atividade, a empresa pode lançar mão da medida de lay-off, que pode passar pela redução dos períodos de trabalho (e, conseqüentemente, da remuneração) ou pela suspensão dos contratos de trabalho."

- d) Os trabalhadores independentes (que não sejam pensionistas), sujeitos ao cumprimento da obrigação contributiva em pelo menos 3 meses consecutivos nos últimos 12 meses, que se encontrem em situação comprovada de paragem total da sua atividade ou da atividade do respetivo setor, em consequência do surto de COVID-19, têm direito a um apoio financeiro extraordinário à redução da atividade económica, correspondente ao valor declarado para efeitos de base de incidência, com o limite de 438,81Eur. Este apoio tem de ser requerido pelo trabalhador e não é cumulável com outros apoios.

- e) O trabalhador independente pode solicitar o diferimento de pagamento de contribuições de segurança social após cessar a atribuição do apoio atribuído pela segurança social e por um período máximo de 12 meses.

Produção de efeitos:

O regime referente às alíneas a) e b) produz efeitos desde 3 de Março de 2020. O regime das restantes a alíneas produz efeitos desde 13 de Março de 2020.

Que outras soluções podem as Empresas lançar mão para enfrentar um abrandamento substancial de atividade.

Antes de mais é importante envolver os trabalhadores no problema e nas soluções. Um alinhamento de interesses entre Empresa e Trabalhadores pode resolver muitos problemas. Boa comunicação e definição de soluções de forma consensual, pode fazer a diferença.

Num cenário de abrandamento substancial de atividade, a empresa pode lançar mão da medida de lay-off, que pode passar pela redução dos períodos de trabalho (e, conseqüentemente, da remuneração) ou pela suspensão dos contratos de trabalho. Neste último caso, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a 2/3 do seu salário bruto. A Empresa será responsável pelo pagamento da referida compensação, mas será reembolsada pela Segurança Social em 70%.

Uma última medida possível (mais drástica) poderá passar pelo redimensionamento da Empresa. ■