

CORONAVÍRUS: OS IMPACTOS LABORAIS

As entidades empregadoras têm a obrigação legal de assegurar que os trabalhadores dispõem de condições de higiene, segurança e saúde no trabalho.

QUE DEVERES RECAEM SOBRE AS EMPRESAS?

As entidades empregadoras têm a obrigação legal de assegurar que os trabalhadores dispõem de condições de higiene, segurança e saúde no trabalho.

Devem, por isso, adoptar medidas adequadas a enfrentar os riscos que decorrem do fenómeno de infecção por COVID - 19.

Desde logo, é recomendável que as Empresas, em articulação com os técnicos da Medicina do Trabalho, definam plano de reacção para vários cenários com que se podem deparar.

Este plano pode abordar aspectos como:

- Diferentes cenários de risco;
- As acções 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;
- Envolvimento das autoridades competentes.

PODEM AFASTAR-SE TRABALHADORES DA EMPRESA EM CASOS DE RISCO DE CONTÁGIO? QUE CONSEQUÊNCIAS SE APLICAM SOBRE O SALÁRIO?

Há que distinguir a reacção 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 de imediato as autoridades de saúde, que determinarão as acções subsequentes, tendo em conta as instruções que têm sido dadas pelo Ministério da Saúde.

Quanto ao trabalhador que tenha estado exposto a riscos de contágio, a Empresa poderá, em articulação com os técnicos 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.

Quanto ao trabalhador que tenha estado exposto a riscos de contágio, a Empresa poderá, em articulação com os técnicos 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 enquanto o diagnóstico não é confirmado, dois cenários podem colocar-se:

- Tendo este uma função compatível com o trabalho remoto e alcançado o acordo entre as partes, uma vez que o teletrabalho ainda não foi objecto de regulação na legislação laboral, poderá trabalhar a partir de casa, devendo a empresa atribuir os meios adequados, mantendo o pagamento do salário;
- Se, atendendo à natureza das suas funções, o trabalhador 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, pois a situação tem cabimento nas faltas justificadas previamente autorizadas pelo Empregador.

PODE UM TRABALHADOR RECUSAR-SE A TRABALHAR CASO HAJA ALGUM RISCO CONCRETO OU UM CASO DE CONTÁGIO NA EMPRESA?

Não, devido à subordinação jurídica existente – o Empregador é que fixa, conforma, dirige, fiscaliza, regulamenta e disciplina a prestação laboral.

Contudo, cabe ao Empregador – decorrente da norma constitucional (artigo 85, n.º 2) que estabelece que *“O trabalhador tem direito à protecção, segurança e higiene no trabalho”* – nos termos do artigo 216, n.º 2 da Lei do Trabalho (“LT”) *“[...] proporcionar aos seus trabalhadores boas condições físicas, ambientais e morais de trabalho, informá-los sobre os riscos do seu posto de trabalho e instruí-los sobre o adequado cumprimento das regras de higiene e segurança no trabalho.”* e *“[...] adoptar todas as precauções adequadas para garantir que todos os postos de trabalho assim como os seus acessos e saídas sejam seguros e estejam isentos de riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores.”* – artigo 216, n.º 5 da LT.

Em casos de incumprimento das normas de higiene, segurança e saúde no trabalho, mormente as relativas ao COVID – 19, mormente as decretadas pelo Governo, o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho por justa causa alegando ocorrência de comportamento do Empregador que viole culposamente os seus direitos e garantias legais e convencionais (artigo 127, n.º 5, alínea b) da LT).

QUAIS SÃO OS EFEITOS REMUNERATÓRIOS DAS FALTAS DO TRABALHADOR COM DIAGNÓSTICO POSITIVO DE COVID - 19 OU COM FILHOS E/OU MENORES SOB A SUA RESPONSABILIDADE COM COVID – 19?

Nos termos do artigo 216, n.º 3 da LT, *“Os trabalhadores devem velar pela sua própria segurança e saúde e a de outras pessoas que se podem ver afectadas pelos seus actos e omissões no trabalho, assim como devem colaborar com o seu empregador em matéria de higiene e segurança no trabalho [...]”*.

Um alinhamento de interesses entre Empresa e Trabalhadores pode resolver muitos problemas. Uma boa comunicação e definição de soluções de forma consensual, pode fazer a diferença.

Assim, as faltas cometidas pelo trabalhador com diagnóstico positivo de COVID – 19 ou com filhos e/ou menores sob a sua responsabilidade com COVID – 19 são consideradas justificadas, nos termos do artigo 103, alínea d) e e) da LT, e implicam o não pagamento de qualquer remuneração (artigo 105, n.º 3 da LT).

Contudo, nos termos do artigo 17 do Regulamento de Segurança Social Obrigatória (“RSSO”) aprovado pelo Decreto 51/2017, de 09 de Outubro *“o trabalhador tem direito à atribuição do subsídio por doença e do subsídio por internamento hospitalar.”* Não obstante, geralmente o subsídio não é pago aos atestados até três dias de impedimento – artigo 20, n.º 1 do RSSO –, mas para os casos de doença contagiosa, tal qual COVID – 19, o subsídio é pago sem exigência do período de espera – artigo 20, alínea b) do RSSO.

O subsídio por doença é pago até ao máximo de 365 dias contínuos – artigo 22, n.º 1 do RSSO.

QUE OUTRAS SOLUÇÕES PODEM AS EMPRESAS LANÇAR MÃO PARA ENFRENTAR UM ABRANDAMENTO SUBSTANCIAL DA ACTIVIDADE DECORRENTE DA PANDEMIA DO COVID – 19?

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. Uma boa comunicação e definição de soluções de forma consensual, pode fazer a diferença.

Nos casos em que o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar trabalho por motivo de COVID – 19 e o impedimento se prolongue por mais de quinze dias ou se torne certo ou previsível que terá a duração superior a quinze dias – caso em que a suspensão inicia antes dos quinze dias –, as partes podem recorrer à suspensão do contrato por motivo respeitante ao trabalhador.

Durante o período da suspensão do contrato de trabalho, cessam os direitos, deveres e garantias das partes inerentes à efectiva prestação do trabalho, mantendo-se, todavia, os deveres de lealdade e respeito mútuos (artigo 122, n.º 4 da LT). Como já se referiu, as faltas justificadas por motivo de COVID – 19, implicam o não pagamento de qualquer remuneração.

O empregador também pode lançar mão da suspensão dos contratos de trabalho caso o COVID 19 afecte a sua actividade normal.

Contudo, *“O empregador deve comunicar, por escrito, a cada trabalhador abrangido, os fundamentos da suspensão e indicar a data de início e de duração da mesma, remetendo simultaneamente cópias dessas comunicações ao ministério que tutela a área do trabalho e ao órgão sindical da empresa ou, na falta deste, à associação sindical representativa.”* – artigo 123, n.º 2 da LT.

Durante o período da suspensão do contrato de trabalho, cessam os direitos, deveres e garantias das partes inerentes à efectiva prestação do trabalho.

Contrariamente à suspensão do contrato de trabalho por motivo respeitante ao trabalhador, nos casos em que o motivo é respeitante ao empregador, nomeadamente se tem nos seus quadros trabalhadores cuja natureza das suas funções não lhes possibilita a prestação do teletrabalho, *“[...]o trabalhador tem direito a setenta e cinco por cento, cinquenta por cento e vinte e cinco por cento das respectivas remunerações, no primeiro, segundo e terceiro mês, não devendo, em qualquer caso, as mesmas ser inferiores ao salário mínimo nacional.”* – artigo 123, n.º 5 da LT.

Uma outra medida possível (drástica) poderá passar pela cessação da relação de trabalho com alguns trabalhadores, sem prejuízo das indemnizações devidas.

Para tanto, o empregador deve seguir o rito e as formalidades impostas para a rescisão do contrato com aviso prévio, envolvendo, como se impõe, outras entidades, nomeada e alternativamente órgão sindical, comissão de trabalhadores ou associação sindical representativa e o ministério que tutela a área do trabalho.

Pode, por último, suceder que as autoridades competentes tomem medidas mais graves que imponham a redução e/ou o encerramento de algumas empresas. Se isso ocorrer, haverá suspensão da prestação da actividade laboral que não é imputável ao empregador ou ao trabalhador. Nessa altura, a norma jurídica que determinar a suspensão e/ou encerramento determinará a natureza jurídica dessa suspensão e/ou encerramento, sendo que será com base nesse instrumento jurídico que serão aferidos eventuais direitos e deveres das empresas e dos trabalhadores, designadamente a manutenção, suspensão ou extinção dos contratos de trabalho.