

# O COVID-19 E O SEU IMPACTO NAS RELAÇÕES LABORAIS

Actualmente, de acordo com a informação disponibilizada pela DGS, na União Europeia e no Espaço Económico Europeu verifica-se um risco moderado a elevado de importação do vírus denominado “COVID-19”, também conhecido por “CORONAVIRUS”.

Nessa medida, por forma a dar resposta às situações que possam surgir nesse âmbito, as empresas e os trabalhadores deverão adoptar práticas adequadas no sentido da prevenção e controlo do risco de contágio e, bem assim, deverão ser implementadas nas empresas medidas que permitam reduzir os impactos sociais e económicos que daí possam advir.

De referir que, no passado dia 03/03/2020, foram publicados dois Despachos ([Despacho n.º 2836-A/2020](#) e [Despacho n.º 2875-A/2020](#)) que vieram estabelecer

- (i) medidas destinadas a acautelar a protecção social dos trabalhadores que se encontrem impedidos, temporariamente, do exercício da sua atividade profissional por ordem da autoridade de saúde, devido a perigo de contágio pelo COVID-19 e,
- (ii) a obrigatoriedade, para os empregadores públicos, da elaboração de um plano de contingência.

A este respeito, merecem destaque os seguintes aspectos:

## ISOLAMENTO PROFILÁTICO

Podem ser colocados em isolamento os trabalhadores que regressem, coabitem ou que tenham tido contacto com pessoas que

regressaram dos países de risco de Categoria 1 pela Direção-Geral de Saúde e que manifestem sintomas de possível contágio (nomeadamente, febre, tosse ou eventual dificuldade respiratória).

## BAIXA MÉDICA POR ISOLAMENTO PROFILÁTICO E REGIME DE PROTECÇÃO SOCIAL

As situações de impedimento temporário para o trabalho, devidamente reconhecidas e certificadas pela autoridade de saúde competente, no contexto de perigo de contágio pelo COVID-19, são equiparadas às situações de doença com internamento hospital, não ficando a atribuição do subsídio de doença sujeita a prazo de garantia, índice de profissionalidade e período de espera.

Assim, os trabalhadores que fiquem impedidos temporariamente de trabalhar por força de isolamento profilático a que fiquem sujeitos têm direito a receber um subsídio de doença (calculado nos termos previstos no Despacho nº 2875-A/2020).

Só assim não sucederá relativamente aos trabalhadores aos quais seja possível assegurar o recurso a meios alternativos de prestação de trabalho, nomeadamente, teletrabalho ou programas de formação à distância, caso em que cabe ao respectivo empregador assegurar o pagamento da retribuição do trabalhador.

De referir que, para efeitos da atribuição do subsídio de doença, é necessária uma declaração emitida pelas autoridades de saúde competentes:

- Para os trabalhadores do **sector privado** será utilizado o formulário de “certificação para efeitos do artigo 5º do decreto-Lei n.º 82/2009, de 2 de Abril – identificação de trabalhadores e alunos” – Modelo GIT71-GDSS – que substitui o documento

justificativo da ausência ao trabalho e deve ser remetido eletronicamente pelos serviços de saúde competentes aos serviços de Segurança Social no prazo máximo de cinco dias após a sua emissão.

- Para os trabalhadores do **sector público** será utilizado o formulário de «certificação de isolamento profilático», publicado em anexo ao Despacho nº 2836-A/2020 de 02/02 e que será disponibilizado nos portais da Direcção Geral da Administração e Emprego Público e da DGS, devendo ser enviado pelos serviços de saúde à secretaria geral ou equiparada da área governativa no prazo máximo de cinco dias úteis, devendo estas enviar o mencionado documento aos serviços e organismos a que pertencem os trabalhadores em questão no prazo máximo de dois dias.

**O que ficou exposto aplica-se aos casos de isolamento profilático ou “quarentena”. Se se tratar de um trabalhador contagiado com o vírus, naturalmente, aplicar-se-á o regime geral do impedimento para o trabalho por motivos de doença, nos termos legais.**

De salientar que, **nos casos em que não exista orientação clínica para isolamento, tratando-se antes de uma opção ou política interna da empresa, caberá ao empregador assegurar o pagamento** da retribuição dos seus trabalhadores.

#### PLANO DE CONTINGÊNCIA

Os empregadores devem elaborar um plano de contingência específico para responder a um cenário de epidemia, que permita garantir o funcionamento de cada serviço e/ou estabelecimento, bem como assegurar a protecção da saúde e integridade física dos seus trabalhadores.

A elaboração deste plano deve envolver os Serviços de SST da empresa, os trabalhadores e seus representantes.

Este plano de contingência é obrigatório para o sector público, sendo ainda facultativo para as empresas do sector privado.

#### MEDIDAS ALTERNATIVAS

Em situações de potencial risco de contágio, para além do isolamento profilático, deverá ser privilegiado o recurso a **formas alternativas de trabalho ou de realização de tarefas**, designadamente, o recurso ao teletrabalho, reuniões por vídeo e teleconferências e o acesso remoto dos clientes.

Nessa medida, deverá ser ponderada a adequação e/ou o reforço dos meios e infraestruturas tecnológicas de comunicação e informação existentes para este efeito.

Outras medidas poderão ainda ser adoptadas, tais como: o cancelamento de eventos ou iniciativas públicas, assim como de acções de formação presencial; a suspensão de processos de recrutamento e selecção que impliquem a presença dos respectivos candidatos; o encerramento de bares, cantinas, refeitórios e outros espaços comuns; e o cancelamento de viagens de trabalho para países ou regiões infectadas ou consideradas de risco elevado.

**Cristina Reis Ferreira**

Advogada

[cristina.ferreira@mgadvogados.pt](mailto:cristina.ferreira@mgadvogados.pt)



Esta nota é meramente informativa. A informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada.

Caso pretenda obter qualquer informação adicional ou esclarecimento, não hesite em contactar-nos.