

Legal Flash

COVID-19

Algumas Respostas para os Recursos Humanos



Enquadramento

Este documento foi redigido após a comunicação do Conselho de Ministros de 12.03.2020 e após a publicação do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, relativo às medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus – COVID 19.

Neste sentido as informações e soluções indicadas neste documento deverão ser interpretadas no contexto desta situação epidemiológica, estando, também por essa razão, este documento em permanente atualização e sujeito às alterações que ao longo dos próximos dias e semanas se vierem a revelar pertinentes.

- 1. O que acontece aos trabalhadores em isolamento profilático (quarentena) por ordem de autoridade de saúde?***

a. *Isolamento profilático com possibilidade de prestação de trabalho em regime de teletrabalho:*

O trabalhador que possa continuar a prestar trabalho em regime de teletrabalho não perde o direito à retribuição paga pelo empregador, mesmo que se encontre em situação de isolamento determinado pela Autoridade de Saúde competente

b. *Isolamento profilático sem possibilidade de prestação de trabalho em regime de teletrabalho:*

Sempre que o recurso ao regime de teletrabalho não seja possível, os trabalhadores têm direito a um subsídio “de doença” pago pela Segurança Social a calcular nos seguintes termos:

<i>Até 14 dias</i>	<i>100% da remuneração de referência^[1]</i>
<i>15 a 30 dias</i>	<i>55% da remuneração de referência</i>
<i>31 a 90 dias</i>	<i>60% da remuneração de referência</i>
<i>91 a 365 dias</i>	<i>70% da remuneração de referência</i>
<i>Mais de 366 dias</i>	<i>75% da remuneração de referência</i>

2. Qual o procedimento a adotar para obter uma declaração de isolamento profilático?

A declaração de isolamento profilático é emitida pelas autoridades de saúde (i.e., pelo Delegado de Saúde) por via de modelo próprio.

Uma vez na posse da declaração, o trabalhador deverá enviar a mesma à sua entidade empregadora que, por sua vez, a deverá submeter via segurança social direta.

3. E se o trabalhador estiver infetado pelo COVID-19?

O trabalhador infetado estará temporariamente incapaz em resultado de situação de doença impeditiva da prestação de trabalho, sendo aplicável o regime geral da incapacidade temporária para a prestação de trabalho.

Significa isto que a ausência é considerada justificada por doença e é compensada ao trabalhador pela segurança social, sendo o montante diário do subsídio de doença calculado pela aplicação à remuneração de referência de uma percentagem variável em função da duração do período de incapacidade para o trabalho:

<i>0 a 30 dias</i>	<i>55% da remuneração de referência</i>
<i>31 a 90 dias</i>	<i>60% da remuneração de referência</i>
<i>91 a 365 dias</i>	<i>70% da remuneração de referência</i>
<i>Mais de 366 dias</i>	<i>75% da remuneração de referência</i>

^[1] Soma de todas as remunerações declaradas à Segurança Social nos primeiros 6 meses dos últimos 8 meses anteriores ao mês em que teve de deixar de trabalhar (exceto os subsídios de férias e Natal), dividida por 180. No caso dos trabalhadores com registo de remunerações inferior a 6 meses, será relevado o total das remunerações registadas.

4. Qual o tratamento das ausências para assistência a filho e neto ou membro do agregado familiar?

As ausências para assistência a filho, neto ou membro do agregado familiar que se encontre doente ou em situação de isolamento profilático são consideradas faltas justificadas.

As faltas registadas para prestação de assistência a filho ou neto serão pagas pela Segurança Social com um subsídio correspondente a 65%^[2] da remuneração de referência.

As faltas registadas para prestação de assistência a membro do agregado familiar (e.g., cônjuge) são justificadas, mas determinam a perda de remuneração.

5. Trabalhador pode recusar viagem para país assinalado como sendo de risco?

À partida e como regra geral, sim. Se efetivamente se tratar de país não recomendado pela Direção Geral de Saúde ou pela Organização Mundial de Saúde o trabalhador poderá legitimamente recusar a prestação de trabalho naqueles países.

Ainda assim, esta análise deverá ser sempre feita numa base casuística, devendo ser sempre devidamente ponderado o risco de saúde para o trabalhador vs o risco para atividade da empresa.

6. Trabalhador pode recusar a prestação de trabalho com base na circunstância de não querer circular em transportes públicos?

Não. De acordo com as últimas informações disponíveis, a circulação de pessoas em transportes públicos ainda não foi impedida, limitada ou identificada pela Direção-Geral de Saúde como sendo um comportamento de risco.

Neste sentido, as faltas decorrentes da não comparência de trabalhadores ao trabalho com base nesta justificação deverão ser qualificadas como injustificadas.

7. Empresa pode obrigar um trabalhador a ficar de quarentena?

Não. No entanto, as entidades empregadoras estão obrigadas a prevenir riscos e doenças profissionais e a adotar todas as medidas necessárias à promoção e cumprimento das regras referentes à segurança e saúde no trabalho de todos os seus trabalhadores – podendo, inclusivamente e em caso de incumprimento destes deveres, ser responsabilizadas pelo incumprimento das regras de segurança e saúde no trabalho.

O empregador está obrigado, portanto, a promover todos os comportamentos recomendados pela Direção Geral de Saúde e, dentro destes, a identificar (sempre que possível) os trabalhadores que apresente indícios de contaminação, separando e isolando-o dos demais trabalhadores.

8. Posso colocar os trabalhadores em regime de teletrabalho?

Sim. Ao abrigo das novas medidas excecionais e temporárias a entidade empregadora e/ou o trabalhador são livres, de unilateralmente e sem necessidade de obter o acordo da outra parte, de impor a prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

Embora não resulte claro das medidas já publicadas, a aplicação do regime de teletrabalho dependerá, parece-nos, da circunstância da possibilidade de trabalho nesse regime ser exequível.

Nesta modalidade e dado que o trabalhador se manterá a prestar trabalho, à entidade empregadora, cabe manter o pagamento da retribuição (e demais complementos remuneratórios devidos), tal com se o

^[2] Esta percentagem será atualizado para 100% assim que o Orçamento de Estado 2020 entrar em vigor.

trabalhador estivesse a trabalhar nas instalações da empresa (aqui se incluindo e salvo acordo escrito em sentido contrário o pagamento do subsídio de refeição).

9. *Posso dispensar os trabalhadores de comparecerem ao trabalho?*

Sim. Nos casos em que o recurso ao teletrabalho não seja possível, o empregador pode dispensar o trabalhador da realização de trabalho. Neste cenário a entidade empregadora ficará, no mínimo, obrigada a pagar ao trabalhador a remuneração mensal que lhe seja devida, bem como todos os demais complementos remuneratórios que sejam próprios e específicos da forma como o trabalhador desenvolve a sua atividade profissional.

Notar que os trabalhadores têm direito à ocupação efetiva do seu posto de trabalho, pelo que a oposição ou negação das entidades empregadoras ao pleno exercício deste direito terá que ser devidamente justificada – como nos parece ser o caso da atual pandemia de Coronavírus – Covid-19.

10. *Tenho que pagar subsídio de almoço durante o período de teletrabalho?*

Sim. A prestação de trabalho em regime de teletrabalho deverá equivaler, para todo e qualquer efeito, a prestação normal de trabalho – pelo que na eventualidade de teletrabalho as entidades empregadoras permanecem obrigadas ao pagamento de todas as rubricas que resultem da prestação de trabalho.

11. *Tenho que pagar subsídio de almoço durante o período de dispensa?*

Não. No entanto, importa considerar que a atribuição ou não deste subsídio aos trabalhadores durante este período depende, em larga medida, da forma como o mesmo tiver sido inicialmente atribuído.

Como regra, o subsídio de refeição (na parte que não exceda o limite de exclusão de tributação – i.e., até € 4.77 em dinheiro e € 7.63 em vale ou cartão de refeição) não integra o conceito de remuneração. Sendo que, na esmagadora maioria das situações a atribuição deste subsídio depende da prestação efetiva de trabalho.

Ora, não sendo este pagamento remuneração e dependendo o mesmo da prestação efetiva de trabalho, entendemos ser possível argumentar que o mesmo não será devido durante um período de dispensa.

12. *Tenho que pagar comissões ou componentes retributivas variáveis em função da performance durante o período de dispensa?*

Embora mais difícil de defender, entendemos que - em face das circunstâncias extraordinárias que poderão motivar a entidade empregadora a dispensar os trabalhadores – existem argumentos que permitam defender que a entidade empregadora não está obrigada a suportar quaisquer pagamentos decorrentes da prestação efetiva de trabalho.

13. *O Governo anunciou a suspensão de todas as atividades escolares presenciais nas escolas de todos os níveis de ensino a partir da próxima segunda-feira, dia 16 de março. O trabalhador fica em casa com o(s) filho(s)?*

Sim. Conjuntamente com a decisão de suspensão de todas as atividades escolares, letivas e não letivas, presenciais de todos os níveis de ensino (Escolas, Universidades, Creches, ATL's) a partir de dia 16.03.2020 e pelo período de duas semanas (i.e., até às férias da Páscoa), o Governo comunicou:

- Faltas justificadas para os trabalhadores que sejam obrigados a permanecer em casa com os seus filhos em face do encerramento das escolas (apenas para filhos com idade até 12 anos e apenas caso o recurso à prestação de trabalho em regime de teletrabalho não seja uma possibilidade);
- Os trabalhadores na situação indicada no ponto anterior poderão beneficiar de um apoio financeiro excecional no valor de 66% da sua remuneração base (33% a cargo do empregador e 33% a cargo da Segurança Social).

Regras e Procedimentos:

- O apoio a que o ponto anterior faz referência não poderá ser inferior a uma remuneração mínima mensal garantida (RMMG = € 635,00), nem superiores a três RMMG (i.e., € 1.905,00).
- Este apoio é requerido pela entidade empregadora (salvo se o recurso a teletrabalho for uma possibilidade) e será deferido de forma automática pelos serviços da Segurança Social;
- Sobre o apoio garantido aos trabalhadores incide a quotização do trabalhador (11% sobre a totalidade do apoio) e 50% da contribuição da entidade empregadora (11.87% sobre a totalidade do apoio).

14. E no caso das escolas que encerraram por decisão própria, antes da decisão do governo e do dia 16.03.2020?

As faltas que tenham eventualmente sido registadas pelos pais que se viram forçados a permanecer em casa (e sem puderem socorrer-se do regime de teletrabalho) poderão ser enquadradas como faltas para assistência inadiável e imprescindível a filho (tratando-se de filho menor de 12 anos ou portador de deficiência ou doença crónica).

Adicionalmente e não sendo estas faltas subsidiadas pela segurança social, caberá às entidades empregadoras assumir este custo – porquanto e como regra as faltas justificadas não afetam qualquer direito dos trabalhadores.

15. A empresa pode obrigar os trabalhadores a gozar férias?

Sim. Sem prejuízo de esta ser uma solução radical e pouco consensual, entendemos que as atuais e muito especiais circunstâncias podem justificar que as entidades empregadoras forcem os seus trabalhadores a gozar férias.

No entanto haverá que considerar que, como regra, a marcação unilateral de férias pelo empregador, só pode ser efetuada entre 1 de maio e 31 de outubro (a menos que o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou o parecer dos representantes dos trabalhadores admita solução diferente).

No caso de empregadores que exerçam atividades ligadas ao turismo, a obrigação de marcação de férias entre 1 de maio e 31 de outubro refere-se apenas a 25%^[3] do período de férias a que os trabalhadores têm direito, pelo que neste setor é possível – sem risco – forçar o gozo de férias sem o acordo dos trabalhadores neste período e até 30 de abril.

16. Que medidas de proteção estão anunciadas para apoio às empresas?

- O Governo anunciou a criação de um regime de *lay-off* extraordinário simplificado, que permite a suspensão temporária dos contratos de trabalho, no âmbito do qual, nas empresas cuja atividade seja afetada pela pandemia do Coronavírus – Covid-19, os trabalhadores terão a garantia de recebimento de retribuições ilíquidas equivalentes a 2/3 do salário, até ao montante de € 1.905, sendo 30% do valor suportado pelo empregador e 70% pela Segurança Social, até um período máximo de seis meses.
- Porém, este regime só será acessível verificada uma quebra, significativa e excecional, de 40% de vendas nos últimos três meses e por comparação com o período homólogo. Fácil é de concluir que esta medida não resolve as necessidades gestionárias das empresas antes de o impacto da epidemia se tornar um problema demasiado grave.

Nota: A concretização deste regime depende de legislação que ainda não foi publicada.

17. Posso acordar licenças sem vencimento com os trabalhadores?

Sim. As partes são livres de acordar na concessão ao trabalhador de uma licença sem vencimento pelo período e com o fundamento que entenderem aplicável.

^[3] Salvo se percentagem superior que resulte de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Durante o período de licença, a antiguidade do trabalhador continuará a ser considerada e os direitos do trabalhador – que não pressuponham a prestação efetiva de trabalho – não serão prejudicados.

18. Posso despedir os trabalhadores?

Não. Nenhum trabalhador poderá ser despedido licitamente em consequência do facto de se encontrar em situação de “quarentena” ou infetado pelo Coronavírus – Covid-19.

Porém, o mesmo não é dizer que as entidades empregadoras não possam, em resultado de uma iminente e já justificável situação de crise do seu negócio resultante do Coronavírus – Covid-19, dar início aos procedimentos necessários ao reajuste da sua estrutura de custos e readaptação dos seus recursos humanos às suas necessidades efetivas.

19. O seguro de saúde que contratei em benefício dos meus trabalhadores cobre as eventualidades decorrentes da atual situação de pandemia?

Sim. De acordo com comunicado da Associação Portuguesa de Seguros relativamente aos seguros de saúde, datado do passado dia 13.03.2020, “a declaração oficial de pandemia não determinou, por si, qualquer alteração no normal funcionamento destes seguros e assim continuarão a ser pagas as prestações contratualmente devidas”.

20. Que outras medidas posso ou devo tomar?

Cabendo ao empregador o dever de velar pela higiene, segurança e saúde no trabalho existem, de facto, várias medidas que pode adotar na empresa:

- Privilegiar a implementação do teletrabalho nas atividades que o permitam passa por ser uma medida adequada, por um lado, à manutenção da atividade da empresa e, por outro lado, à garantia da segurança e saúde de todos os trabalhadores da empresa, evitando a propagação do contágio.
- Apesar de, até agora, os planos de contingência serem apenas obrigatório para empregadores públicos (por Despacho n.º 2836-A/2020), é fortemente aconselhável redobrar os cuidados de higiene, segurança e saúde, e implementar planos de contingência na empresa em linha com as recomendações da Direção Geral de Saúde, nomeadamente a Orientação 006/2020, dirigida às Empresas^[4], e nomeadamente adotar medidas preventivas:
 - Cancelamento de viagens desnecessárias;
 - Cancelamento de reuniões, e substituição das mesmas por simples conferências telefónicas ou videochamadas;
 - Cancelamento de eventos e não participação em eventos ou frequência de espaços com grandes aglomerados de pessoas;
 - Adotar uma linha de comunicação com os trabalhadores que promova a informação das viagens pessoais de cada um, bem como sobre os eventuais contactos de risco que possam ter tido.
- Havendo sério receio de propagação – ainda que por referência a trabalhadores que não apresentem sintomas, mas que tenham regressado de zonas consideradas de risco ou tenham estado em contacto com pessoas potencialmente infetadas ou regressadas das referidas zonas de risco, e não sendo possível a implementação do teletrabalho, dispensar o trabalhador da prestação de trabalho sem perda de retribuição, durante o período recomendado pela Direção Geral de Saúde.

21. Quanto tempo é que os serviços da segurança social poderão demorar a proceder ao pagamento dos subsídios e apoios indicados nesta informação?

^[4] a Direção Geral da Saúde publicou, a 26.02.2020, a Orientação 006/2020, dirigida às Empresas, em que prevê um conjunto de procedimentos a adotar em situações de possível contágio de COVID-19.

Sem prejuízo de as medidas excecionais publicadas estipularem que os serviços da segurança social deverão proceder aos pagamentos dos subsídios com a maior rapidez possível – se necessário a título de adiantamento - não se encontram previstos quaisquer prazos obrigatórios.

A nossa experiência com situações anteriores (e não comparáveis à atual pandemia) sugere que a segurança social poderá demorar de poucas a algumas semanas a proceder ao pagamento dos subsídios – mesmo após deferimento.

As informações acima não pretendem ser uma análise exaustiva à totalidade das alterações ao regime legal vigente, mas uma seleção daquelas que a CCR Legal entende serem as mais relevantes, e não dispensam a consulta da CCR Legal e/ou diplomas às quais as mesmas se referem.

Para mais informações contacte:

Levi França Machado
Coordenador de Direito Laboral
lfm@ccrlegal.pt
+351 961 789 399

Joana de Almeida Ferreira
Associada de Direito Laboral
jaf@ccrlegal.pt
+351 916 219 343

www.ccrlegal.pt

[Siga-nos no LinkedIn](#)

