

mirandaalliance

IMPLICAÇÕES DO COVID-19 NO LOCAL DE TRABALHO

Angola

MEMBROS ANGOLA | BRASIL | CABO VERDE | CAMARÕES | COSTA DO MARFIM | GABÃO | GUINÉ-BISSAU | GUINÉ EQUATORIAL | MACAU (CHINA) | MOÇAMBIQUE | PORTUGAL | REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DO CONGO
REPÚBLICA DO CONGO | SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE | SENEGAL | TIMOR-LESTE **ESCRITÓRIOS DE LIGAÇÃO** EUA (HOUSTON) | FRANÇA (PARIS) | REINO UNIDO (LONDRES)

CORONAVIRUS E COVID-19

Os coronavírus são uma grande família de vírus que podem causar doenças em animais ou humanos. Em humanos, sabe-se que vários coronavírus causam infecções respiratórias que variam entre a gripe comum e doenças mais graves, como a Síndrome Respiratória do Médio Oriente (MERS) e a Síndrome Respiratória Aguda Grave (SARS).

O COVID-19 é a doença infecciosa causada pelo coronavírus que foi descoberta mais recentemente. Este novo vírus e a doença eram desconhecidos antes do início do surto em Wuhan, na China, em Dezembro de 2019. Esta doença foi recentemente declarada uma pandemia pela Organização Mundial da Saúde.

De acordo com as informações mais recentes, o número de pessoas infectadas em todo o mundo é de 175.000, com casos confirmados em 141 países. Do total da população infectada, mais de 75.000 pessoas foram declaradas completamente recuperadas. Angola ainda é um dos poucos países do mundo sem nenhum caso confirmado da doença até ao momento.

DIREITO A UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO

Até ao presente momento, não foi adoptada qualquer legislação específica pelo governo Angolano relativa ao surto de COVID-19. As medidas sanitárias de precaução foram determinadas recorrendo a mecanismos de urgência estabelecidos nas normas gerais administrativas para a protecção da saúde pública.

A Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 7/15, de 15 de Junho - “LGT”) exige, como princípio geral, que todos os empregadores adoptem e apliquem rigorosamente medidas de segurança, saúde e higiene no trabalho, incluindo as seguintes:

- i) garantir que nenhum trabalhador seja exposto à acção de condições ou a agentes físicos, químicos, biológicos, ambientais ou de qualquer outra natureza ou a pesos, sem ser informado dos prejuízos que possam causar à saúde e dos meios para os evitar;
- ii) garantir aos trabalhadores roupas, calçado e equipamento de protecção individual, quando seja necessário para prevenir, na medida em que seja razoável, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde, impedindo o acesso ao posto de trabalho aos trabalhadores que se apresentem sem o equipamento de protecção individual;
- iii) colaborar com as autoridades sanitárias para a erradicação de epidemias e situações endémicas locais.

As obrigações acima mencionadas impõem que os empregadores estejam particularmente alerta para avaliações de risco e para qualquer factor relacionado com a infecção e contaminação do ambiente de trabalho. No contexto do surto do COVID-19, as empresas devem considerar:

- circular informações sobre os sintomas do COVID-19, implementar acções destinadas à prevenção da disseminação da doença, principalmente relacionadas com as boas práticas de higiene e disponibilizar qualquer equipamento necessário para o efeito, como por exemplo desinfectantes para as mãos e máscaras;
- aumentar a limpeza, principalmente em áreas de passagem ou espaços comuns, espaçar os locais de trabalho, aumentar os recursos para trabalho à distância e modificar as políticas relativas aos visitantes;
- criar salas de isolamento nas instalações, na medida do possível;
- a definição de procedimentos para informar as autoridades de saúde e as famílias dos trabalhadores deve ser implementada, de modo a permitir a aplicação de todas as acções de saúde pública e proporcionar a melhor assistência possível; e,
- solicitar aos trabalhadores que forneçam informações à empresa caso viajem para áreas/países infectados e, nesse caso, permaneçam em casa durante um período de 14 dias.

PRINCIPAIS IMPLICAÇÕES DO SURTO DO COVID-19 NAS RELAÇÕES LABORAIS

As normas laborais não possuem uma disposição específica sobre as consequências de medidas de saúde pública no local de trabalho. No entanto, este tópico é regulado indirectamente por várias disposições da LGT, das quais decorre que o surto de COVID-19 pode ter um grande conjunto de implicações nas relações de trabalho:

- **Ausência por Doença** – A consequência imediata da doença infecciosa causada pelo COVID-19 é a necessidade de os trabalhadores infectados ficarem ausentes do trabalho por motivo de doença. A LGT estabelece regras diferentes para Grandes e Médias Empresas e para Pequenas e Micro empresas. As implicações estão ao nível da perda potencial de remuneração e do dever do empregador continuar a pagar a remuneração do trabalhador doente, a duração da baixa médica e a possibilidade de fazer cessar o vínculo laboral.
- **Assistência à Família** – O COVID-19 pode acarretar a necessidade de um trabalhador prestar assistência a familiares próximos infectados ou a crianças menores de idade. As implicações são também ao nível do período de duração da licença e da potencial perda de remuneração.
- **Trabalho à Distância ou Teletrabalho** – Apesar do completo silêncio da LGT relativamente ao trabalho à distância, a implementação deste esquema de trabalho é possível através de uma decisão unilateral do empregador ou através de políticas internas da empresa. O uso de ferramentas de trabalho, a disponibilidade e cumprimento dos horários e limites de trabalho e legislação sobre trabalho extraordinário necessitam de ser regulamentadas de acordo com as normas da LGT sobre cada matéria, bem como relativamente ao completo silêncio sobre o teletrabalho.
- **Suspensão das relações laborais**– A LGT estabelece que quaisquer circunstâncias de força maior que impeçam as operações da empresa e/ou o desempenho do trabalho pelos trabalhadores pode acarretar a suspensão das relações laborais. A implementação da suspensão requer o cumprimento de um procedimento legalmente definido perante a Inspeção Geral do Trabalho e os trabalhadores abrangidos. A principal consequência é a suspensão temporária dos deveres da empresa de pagar as remunerações durante a situação de força maior, a qual pode ser convertida na cessação da relação laboral por caducidade caso a circunstância tenha a duração de seis meses, com o consequente pagamento de uma compensação semelhante aos casos de despedimento individual por causas objectivas.
- **Cessação das Relações Laborais** – O mecanismo de último recurso nos termos da LGT é a cessação das relações laborais dos trabalhadores caso se conclua que o impedimento das operações da empresa e/ou do desempenho de trabalho pelos trabalhadores implica a perda de postos de trabalho. A cessação exige o cumprimento de um procedimento legalmente definido perante a Inspeção Geral do Trabalho, quer para despedimentos individuais (até 20 trabalhadores), quer para despedimentos colectivos (mais de 20 trabalhadores), bem como o pagamento de uma compensação pela cessação por causas objectivas.

mirandaalliance

LUANDA

Elieser Corte Real

Elieser.Real@fatimafreitas.com

Jayr Fernandes

Jayr.Fernandes@fatimafreitas.com

E: luanda@fatimafreitas.com

LISBOA

Nuno Gouveia

Nuno.Gouveia@mirandalawfirm.com

E: lisboa@mirandalawfirm.com



www.mirandaalliance.com