

mirandaalliance

IMPLICAÇÕES DO COVID-19 NO LOCAL DE TRABALHO

Moçambique

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).

COVID-19 é uma doença infecciosa causada pelo coronavírus descoberto mais recentemente. Este novo vírus e doença eram desconhecidos antes do início do surto em Wuhan, na China, em Dezembro de 2019. Esta doença foi recentemente declarada pandémica 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 relatados em 141 países. Do total da população infectada, mais de 75.000 pessoas foram declaradas completamente recuperadas. Moçambique ainda é um dos poucos países do Mundo e em África que não tem nenhum caso da doença relatado até ao momento.

DIREITO A UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO

Até ao momento, nenhuma legislação específica foi adoptada pelo Governo Moçambicano relativamente ao surto do COVID-19. Medidas de precaução foram recentemente anunciadas pelo Presidente da República, e incluem, entre outras, a obrigação de todos os cidadãos provenientes de países com transmissão activa do COVID-19 passarem por uma quarentena obrigatória de 14 dias em Moçambique, e a suspensão de todos os eventos com mais de 300 pessoas e ajuntamentos, bem como a suspensão das viagens de Estado.

Como princípio geral, a Lei do Trabalho (Lei nº 23/2007, de 1 de agosto - “LT”) exige que todos os empregadores adoptem e apliquem rigorosamente medidas de higiene, saúde e segurança no trabalho, incluindo:

- i) garantir que todos os trabalhadores beneficiam do direito à prestação de trabalho em condições de higiene e segurança, incluindo a criação e desenvolvimento de meios adequados à protecção da integridade física e mental dos trabalhadores e à constante melhoria das condições de trabalho;
- ii) proporcionar aos seus trabalhadores boas condições físicas, ambientais e morais de trabalho, informá-los sobre os riscos do seu trabalho e instruí-los sobre o cumprimento adequado das regras de higiene e segurança no trabalho;
- iii) sempre que necessário, os empregadores devem fornecer equipamentos de protecção e roupas de trabalho apropriados com vista à prevenção dos riscos de acidente ou efeitos prejudiciais à saúde dos trabalhadores;

- iv) os empregadores e os trabalhadores são obrigados a cumprir pontual e rigorosamente as normas legais e regulamentares, bem como as directivas e instruções das autoridades competentes em matéria de higiene e segurança no trabalho.

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

- Fazer circular informação sobre os sintomas do COVID-19, levar a cabo acções vocacionadas para a prevenção da disseminação da doença, particularmente relacionadas com as boas práticas de higiene e fornecer os equipamentos que para tal sejam necessários, tais como máscaras e desinfetantes para as mãos;
- Aumentar as limpezas de rotina, principalmente em áreas comuns ou de muito tráfego, criar espaços nos postos de trabalho, aumentar os recursos para trabalho remoto e modificar as políticas aplicáveis aos visitantes;
- A existência de salas de isolamento nas instalações, na medida do possível;
- A definição e implementação de procedimentos para informar as autoridades de saúde e as famílias dos trabalhadores, por forma a permitir a aplicação de todas as acções de saúde pública e a proporcionar o melhor atendimento possível;
- Solicitar aos funcionários que informem à empresa se viajaram para áreas / países infectados e, se for esse o caso, devem aqueles permanecer em casa por um período de 14 dias; e
- Instruir os trabalhadores que, na medida do possível, evitem ajuntamentos e reuniões presenciais.

PRINCIPAIS IMPLICAÇÕES DO SURTO DO COVID-19 NAS RELAÇÕES LABORAIS

A legislação laboral não possui uma disposição específica sobre as implicações das medidas de saúde pública no local de trabalho. No entanto, esse tópico é indiretamente regulado em várias disposições da LT, em particular na secção Higiene e Segurança no Trabalho, o que faz com que o surto de COVID-19 tenha grandes implicações nas relações laborais:

- **Falta justificada por doença** – A implicação imediata da doença infecciosa causada pelo COVID-19 é a possibilidade dos trabalhadores infectados se ausentarem do local de trabalho por motivo de doença.
- **Falta justificada por assistência a crianças** – COVID-19 pode implicar a necessidade de um trabalhador prestar assistência a seus próprios filhos afectados ou a outros menores afectados sob sua responsabilidade.
- **Trabalho remoto ou Teletrabalho** – Não obstante a LT ser totalmente omissa relativamente ao trabalho remoto, é possível implementar esse sistema de trabalho, tanto por meio de uma decisão unilateral do empregador ou por meio de políticas internas da empresa. O uso de ferramentas de trabalho, atendimento e cumprimento dos limites do horário de trabalho e a legislação sobre horas extraordinárias precisam de ser regulamentados para se acomodarem às disposições da LT sobre cada tópico e o silêncio geral sobre o teletrabalho.
- **Suspensão das relações de trabalho** – A LT estabelece que por razões económicas, resultantes de motivos de mercado, tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham ou venham, previsivelmente, a afectar a actividade normal da empresa ou estabelecimento, o empregador pode suspender as relações de trabalho. A implementação da suspensão requer o cumprimento de formalidades legais perante a Inspeção Geral do Trabalho, o Sindicato e os trabalhadores afectados. A implicação fundamental é que, durante período da suspensão, os trabalhadores afectados pela suspensão dos contratos de trabalho terão direito a 75%, 50% e 25% das respectivas remunerações no primeiro, segundo e terceiro mês, não devendo, em qualquer caso, ser inferiores ao salário mínimo nacional. Entretanto, se a circunstância subsistir para além de três meses, as partes poderão concordar com a extinção do contrato ou relação de trabalho, com o pagamento de uma compensação pecuniária semelhante à aplicada nos casos de rescisão do contrato de trabalho por justa causa por iniciativa do trabalhador, que pode ser fraccionada em três parcelas, mediante acordo das partes.
- **Rescisão de contrato de trabalhos** – caso se conclua que o impedimento das operações da empresa e / ou da prestação de trabalho pelos trabalhadores implicam a perda de postos de trabalho, o último recurso à luz da LT será a rescisão formal dos contratos de trabalho dos trabalhadores. A rescisão do contrato pressupõe o cumprimento de procedimentos legais junto da Inspeção Geral do Trabalho, do órgão sindical e dos trabalhadores abrangidos, quer por rescisões individuais (até 10 trabalhadores) ou pelo despedimento colectivo (mais de 10 trabalhadores) e pagamento de uma indemnização por rescisão.

mirandaalliance

MAPUTO

Paulo Pimenta

Paulo.Pimenta@pimentalawfirm.com

Daniela Carvalho

Daniela.Carvalho@pimentalawfirm.com

E: maputo@pimentalawfirm.com

LISBOA

Susana Pinto Coelho

Susana.Coelho@mirandalawfirm.com

E: lisboa@mirandalawfirm.com



www.mirandaalliance.com