

mirandaalliance

IMPLICAÇÕES DO COVID-19 NO LOCAL DE TRABALHO

São Tomé e Príncipe

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. Nos seres humanos, sabe-se que vários coronavírus causam infeções respiratórias que variam da gripe comum a doenças mais graves, como a Síndrome Respiratória do Oriente Médio (MERS) e a Síndrome Respiratória Aguda Grave (SARS). COVID-19 é a doença infecciosa causada pelo coronavírus descoberto mais recentemente. Esse novo vírus e doença eram desconhecidos antes do início do surto em Wuhan, na China, em dezembro de 2019. Esta doença foi recentemente declarada como pandemia pela Organização Mundial da Saúde. De acordo com as informações mais recentes, o número de pessoas infetadas em todo o mundo é de 334.981, com casos relatados em 190 países. Do total da população infetada, mais de 102.069 pessoas foram declaradas completamente recuperadas.

São Tomé e Príncipe ainda é um dos poucos países do mundo sem registo de casos de pessoas infetadas com o vírus COVID-19 até o momento.

DECRETADO O ESTADO DE EMERGÊNCIA EM SAÚDE PÚBLICA

Tendo em vista a prevenção da propagação do vírus do Covid-19 em São Tomé e Príncipe, o Governo da República de São Tomé e Príncipe decretou o estado de emergência de Saúde Pública por meio do Decreto Presidencial nº 3 /2020, de 17 de Março de 2020.

Nos termos do referido diploma foram adotadas as seguintes medidas excepcionais:

- Proibição de entrada no País de cidadãos estrangeiros;
- Os cidadãos nacionais e estrangeiros residentes de regresso ao País são sujeitos a quarentena domiciliária obrigatória;
- Está autorizada a entrada de missões técnicas e governamentais a convite do Governo de São Tomé e Príncipe, sob condição da apresentação de prova de sujeição a teste de despiste do coronavírus efetuado no aeroporto de origem;
- Fica proibida a aterragem de voos fretados nos aeroportos de São Tomé e do Príncipe e, bem assim, a acostagem dos navios de cruzeiro;
- O abastecimento de materiais e consumíveis hospitalares, em regime de urgência, será acautelado por voos fretados para o efeito, na ausência de voos comerciais;
- No que toca aos navios de mercadoria, fica proibida a saída dos seus tripulantes e pessoal de apoio dos referidos navios;
- São encerradas todas as escolas públicas e privadas do País, com efeito a partir das 18h do dia 20 de março;
- Ficam proibidas todas as concentrações públicas de carácter cultural, recreativo, religioso e lúdico, incluindo o funcionamento das discotecas, «fundões» e festas populares, a partir das 18h do dia 20 de março.

DIREITO A UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO

Além destas medidas implementadas pelo Governo, devem ser consideradas medidas sanitárias de precaução definidas em termos gerais nas leis administrativas gerais para a proteção da saúde pública.

Como princípio geral, o Código do Trabalho (Lei nº 6/19, de 11 de abril) exige que todos os empregadores adotem e apliquem, com rigor e gratuitamente, medidas de segurança, saúde e higiene no trabalho. Tais medidas incluem, nomeadamente:

- i. Garantir que nenhum trabalhador seja exposto aos efeitos de condições ou agentes físicos, químicos, biológicos ou ambientais, condições ou agentes de qualquer outra natureza ou pesos, sem ser previamente avisado sobre os danos que essas condições ou agentes podem causar à sua saúde e, bem assim, dos meios necessários para evitá-los. O direito a condições especiais de segurança e saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes deve ser particularmente observado;
- ii. Fornecer, sempre que necessário e de modo a evitar o aumento de risco provável de acidentes ou efeitos adversos à saúde, roupa, calçado e equipamento de proteção individual aos trabalhadores e, bem assim, vedar o acesso ao local de trabalho aos trabalhadores sempre que aqueles não estejam a usar equipamentos de proteção individual; e
- iii. Cooperar com as autoridades sanitárias para erradicar epidemias ou doenças endémicas locais. Os deveres acima mencionados implicam que os empregadores devem estar particularmente alerta no que se

refere a avaliações de risco e a qualquer fator relacionado com infeção 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, medidas destinadas à prevenção da disseminação da doença, principalmente aquelas relacionadas com as boas práticas de higiene e fornecer equipamentos necessários para esse efeito, como água potável, desinfetantes para as mãos e máscaras;
- aumentar as limpezas de rotina, principalmente em áreas de fluxo intenso ou zonas comuns, aumentar o espaçamento entre os postos de trabalho, evitar reuniões presenciais, aumentar os recursos de trabalho remoto (i.e., teletrabalho) e modificar as políticas de visitas;
- 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, de modo a permitir a aplicação de todas as ações de saúde pública e proporcionar o melhor atendimento possível;
- realização de exames médicos ocasionais (como medições da febre) e solicitar aos trabalhadores com infeções respiratórias para visitar um centro de saúde e seguir os conselhos do profissional de saúde; e,
- solicitar aos trabalhadores que informem a empresa caso tenham viajado para áreas / países infetados, devendo permanecer, nesse caso, em casa por um período de 15 dias.

PRINCIPAIS IMPLICAÇÕES DO SURTO DO COVID-19 NAS RELAÇÕES LABORAIS

A legislação laboral não possui uma disposição específica sobre as implicações de medidas de saúde pública no local de trabalho. No entanto, esta matéria é indiretamente regulada em várias disposições do Código de Trabalho, que prevê um grande conjunto de implicações decorrentes da propagação do COVID-19 nas relações de trabalho:

- **Suspensão das relações de trabalho** – O Código do Trabalho estabelece que qualquer circunstância temporária de força maior que impeça as atividades da empresa e/ou o desempenho de funções por parte dos trabalhadores pode acarretar a suspensão das relações de trabalho;
- **Rescisão do contrato pelo empregador** - O mecanismo de último recurso previsto pelo Código do Trabalho é o fim da relação laboral, por razões económicas. A rescisão do contrato exige o cumprimento de um procedimento legal perante o Ministério do Trabalho quer para despedimentos individuais, quer para despedimentos coletivos;
- **Rescisão do contrato pelo trabalhador** – A falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho e a necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação de funções, podem constituir justa causa de rescisão do contrato pelos trabalhadores;
- **Ausência por doença** – A consequência imediata da doença infecciosa causada pelo COVID-19 é a necessidade dos trabalhadores infetados ficarem ausentes do trabalho por motivo de doença.
- **Assistência à família** – O COVID-19 pode acarretar a necessidade de um trabalhador prestar assistência a familiares próximos infetados ou a crianças menores de idade.
- **Trabalho remoto ou teletrabalho** – Apesar do silêncio total do Código do Trabalho no trabalho remoto, a implementação deste tipo de trabalho é possível como resultado de uma decisão unilateral do empregador ou através de políticas internas da empresa. O uso de ferramentas de trabalho, presença e o cumprimento dos limites de tempo de trabalho e a legislação de horas extras devem ser regulamentados para sustentar as disposições do Código Laboral quer sobre estes tópicos, quer sobre o teletrabalho.

mirandaalliance

SÃO TOMÉ

Geneleyse Franca e Lagos

Geneleyse.Lagos@stpcounsel.com

E:stp@mirandaalliance.com

LISBOA

Cláudia do Carmo Santos

Claudia.Santos@mirandalawfirm.com

Paula Caldeira Dutschmann

Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com

E: lisboa@mirandalawfirm.com



www.mirandaalliance.com