



# ESPECIAL GRIPE A

## I. INTRODUÇÃO

Nesta *Newsletter* pretende-se prestar algumas orientações de ordem prática acerca das eventuais incidências laborais do vírus da gripe A (H1N1) (doravante abreviadamente designado por “**gripe A**”) na vida das empresas.

## II. LEGISLAÇÃO E RECOMENDAÇÕES RELATIVAS À GRIPE A

Por Despacho n.º 19868-B/2009, de 31 de Agosto, dos Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Saúde, foi estipulado um conjunto de medidas para acautelar a protecção social de beneficiários que se encontrem impedidos, temporariamente, do exercício da sua actividade profissional, por motivos de encerramento do empregador, **ordenado pela autoridade de saúde**, devido a perigo de contágio pelo vírus da gripe A, equiparando a sua situação a uma situação de doença.

Compete às autoridades de saúde<sup>1</sup>, de acordo com o disposto no n.º 1 do Despacho n.º 19868-B/2009, de 31 de Agosto, ordenar a interrupção ou suspensão de serviços ou o encerramento de estabelecimentos, total ou parcialmente, nos casos em que reconheçam o perigo de contágio pelo vírus da gripe A.

Esta decisão assume, portanto, uma natureza discricionária por parte das autoridades de saúde, não existindo, em concreto, um critério rígido para determinar a interrupção ou suspensão de serviços ou o encerramento de estabelecimentos. Deve entender-se, porém, que essa suspensão ou encerramento apenas ocorrerá nos locais em que as actividades se desenvolvam em condições de grave risco para a saúde pública.

Quer o encerramento de empresas ou de estabelecimentos comerciais, quer o encerramento de estabelecimento de ensino ou equiparado ordenados por autoridade de saúde são efectuados mediante formulário de modelo próprio (formulário «Certificação de encerramento – identificação de trabalhadores/alunos», modelo GIT59-DGSS2), mencionando o período de encerramento e indicando os trabalhadores ou alunos afectados pela medida.

As autoridades sanitárias, nomeadamente a Direcção-Geral de Saúde, têm emitido algumas orientações e instruções não vinculativas, quer para os cidadãos, quer para as empresas. Por exemplo, no âmbito das empresas do sector alimentar, o facto de um trabalhador adoecer com gripe A não obriga ao encerramento da empresa ou serviço, sendo apenas aconselhado o seu imediato afastamento da linha de produção e dos restantes trabalhadores<sup>3</sup>.

## III. FALTAS E SUBSÍDIOS

Para além do regime especial decorrente do Despacho mencionado no ponto anterior, aplicam-se ainda as regras gerais em matérias de faltas e subsídios (*Vd.* quadro infra).

<sup>1</sup> Entidades a quem compete a decisão de intervenção do Estado na defesa da saúde pública, na prevenção da doença e na promoção e protecção da saúde, bem como no controlo dos factores de risco e das situações susceptíveis de causarem ou acentuarem prejuízos graves à saúde dos cidadãos ou dos aglomerados e que compreendem o Director-Geral da Saúde, os delegados de saúde regionais e delegados de saúde regionais adjuntos e os delegados de saúde e delegados de saúde adjuntos, respectivamente a nível nacional, regional e municipal.

<sup>2</sup> Disponível em [www.seg-social.pt](http://www.seg-social.pt) e [www.dgs.pt](http://www.dgs.pt).

<sup>3</sup> Cfr. “Recomendações sobre medidas a adoptar por Empresas do Sector Alimentar”, de 4 de Agosto de 2009, in [www.dgs.pt](http://www.dgs.pt). Orientações semelhantes foram dadas pela DGS quanto às empresas de transportes (“Recomendações sobre as medidas a adoptar por Empresas de Transportes”).

De assinalar que poderá, também, ser aplicável o regime previsto no artigo 309.º, n.º 1, alíneas a) ou b), do Código do Trabalho, na redacção dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. Nos termos deste artigo, a suspensão ou interrupção da actividade da empresa, ou o seu encerramento, total ou parcial, devidos a caso de força maior, confere ao trabalhador o direito ao recebimento de apenas 75% da sua retribuição. Poderá configurar caso de força maior, uma situação de absentismo que impeça o funcionamento da empresa. Porém, já tal não sucederá, na situação de o empregador decidir encerrar a empresa ou um departamento com o objectivo de evitar o risco de contágio, caso em que o trabalhador terá direito a 100% do seu salário.

#### **IV. FLEXIBILIZAÇÃO DE LOCAL E DE HORÁRIO DE TRABALHO**

A flexibilização de local e de horário de trabalho, em particular através do teletrabalho e do trabalho por turnos, poderá constituir uma importante medida de combate à propagação da Gripe A. No entanto, qualquer destas soluções apenas poderá ser aplicada aos trabalhadores que não estejam a beneficiar de um subsídio (por exemplo, de doença, para assistência a filho ou para assistência a neto), pois os mesmos não são cumuláveis com rendimentos de trabalho<sup>4</sup>.

Poderá ser equacionada a aplicação do teletrabalho sempre que o empregador encerre um departamento ou parte da sua empresa, sem que tal tenha sido decretado pelas autoridades de saúde, ou mesmo quando entenda que determinados trabalhadores deverão ausentar-se das instalações da empresa, em virtude do perigo de contágio pela gripe A. Será, contudo, necessário obter o consentimento do trabalhador para celebrar, por escrito, um aditamento ao contrato de trabalho, que consagre a passagem para o regime de teletrabalho.

Note-se que o regime de teletrabalho, tal como se encontra consagrado no Código do Trabalho, poderá não se adequar totalmente às situações de ausência de curta duração que estarão mais associadas à gripe A, já que o teletrabalho está pensado para um período de tempo mais longo, o que poderá levar à sua reduzida aplicação prática.

#### **V. ASPECTOS DISCIPLINARES**

A existência de gripe A numa empresa poderá conduzir à aplicação, por parte do empregador, das medidas previstas num eventual plano de contingência, como sejam a utilização de máscaras e/ou luvas e a lavagem das mãos, por parte dos trabalhadores.

Desta forma, caso o empregador determine que todos os trabalhadores – estejam ou não infectados com o vírus – deverão utilizar máscaras no seu local de trabalho, os mesmos não se poderão recusar, legitimamente, a fazê-lo, dado que essa restrição a um seu direito fundamental se encontra dentro dos limites constitucionalmente consagrados e a ordem emanada pelo empregador corresponde ao exercício legítimo do seu poder de direcção.

Acresce, porém, que, caso o trabalhador se recuse, por exemplo, a utilizar as referidas máscaras<sup>5</sup>, o mesmo estará a incumprir uma ordem/instrução emanada do próprio empregador, bem como eventuais prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que poderão decorrer de lei ou de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o que parece ser suficiente para iniciar um procedimento disciplinar contra o referido trabalhador, com vista à aplicação de uma sanção disciplinar.

<sup>4</sup> Aliás, quanto ao subsídio por doença, o direito ao mesmo cessa desde que o beneficiário tenha exercido, durante o período constante do Certificado de Incapacidade Temporária, actividade profissional, independentemente da prova de não existência de remuneração.

<sup>5</sup> Note-se que, nos termos do disposto no artigo 283.º do Código Penal, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos quem propagar doença contagiosa.

FALTAS E SUBSÍDIOS				
Motivo da Ausência	Tipo de falta (justificada/injustificada)	Comprovativo	Remuneração pelo empregador	Pagamento de subsídio pela Segurança Social
Doença com boletim de baixa (Certificado de Incapacidade Temporária)	Justificada	Boletim de baixa (Certificado de Incapacidade Temporária)	Não	Sim, a partir do 4º dia (65% da remuneração de referência)
Doença com atestado médico	Justificada	Atestado médico	Não	Não
Interrupção ou suspensão de serviços ou encerramento de estabelecimento por gripe A <b>determinada por autoridade de saúde</b>	Justificada	Cópia do formulário modelo GIT59-DGSS	Não	Sim, a partir do 4º dia (65% da remuneração de referência)
Interrupção ou suspensão de serviços ou encerramento de estabelecimento por gripe A <b>determinada pelo empregador</b>	Justificada	N/A	Sim; 75% ou 100% da remuneração normal, consoante a suspensão/interrupção/encerramento decorra de caso de força maior ou da mera decisão do empregador	N/A
Assistência a filho	Justificada (limite de 30 dias para filho menor de 12 anos e de 15 dias para filho maior de 12 anos)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência: <ul style="list-style-type: none"> <li>Atestado médico; ou</li> <li>Declaração do estabelecimento hospitalar (somente em caso de hospitalização); ou</li> <li>Declaração do estabelecimento de ensino atestando o seu encerramento ou cópia do formulário modelo GIT59-DGSS.</li> </ul> </li> <li>Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou se encontra impossibilitado de prestar a assistência.</li> </ol>	Não	Sim (65% da remuneração de referência, quer nos casos gerais, quer em caso de equiparação a situação de doença, por encerramento de estabelecimento de ensino)
Assistência a neto	Justificada (corresponde ao período)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência: <ul style="list-style-type: none"> <li>Atestado médico; ou</li> </ul> </li> </ol>	Não	Sim (65% da remuneração de referência, quer nos casos gerais, quer em caso de

## CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA

FALTAS E SUBSÍDIOS				
Motivo da Ausência	Tipo de falta (justificada/injustificada)	Comprovativo	Remuneração pelo empregador	Pagamento de subsídio pela Segurança Social
	restante de dias de faltas não gozadas pelos pais para assistência a filho)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Declaração do estabelecimento hospitalar (somente em caso de hospitalização); ou</li><li>• Declaração do estabelecimento de ensino atestando o seu encerramento ou cópia do formulário modelo GIT59-DGSS.</li></ul> <p>2. Declaração de que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.</p>		equiparação a situação de doença, por encerramento de estabelecimento de ensino), concedido pelo período restante de dias de faltas não gozadas pelos pais para assistência a filho
Assistência a membro do agregado familiar	Justificada	<p>1. Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;</p> <p>2. Declaração de que os outros membros do agregado familiar não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência;</p> <p>3. Declaração de que outros familiares não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência (no caso de assistência a parente ou afim na linha recta ascendente).</p>	Não	Não

### Contactos

#### LISBOA

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º) • 1250-160 Lisboa  
Tel. (351) 21 355 3800 • Fax (351) 21 353 2362  
lisboa@gpcb.pt • [www.gpcb.pt](http://www.gpcb.pt)

#### PORTO

Avenida da Boavista, 3265-7º • 4100-137 Porto  
Tel. (351) 22 616 6920 • Fax (351) 22 616 6949  
porto@gpcb.pt • [www.gpcb.pt](http://www.gpcb.pt)

CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA & ASSOCIADOS, RL  
Sociedade de Advogados de Responsabilidade Limitada

---

A presente *Newsletter* foi elaborada pela *Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL* com fins exclusivamente informativos, não devendo ser entendida como forma de publicidade. A informação disponibilizada bem como as opiniões aqui expressas são de carácter geral e não substituem, em caso algum, o aconselhamento jurídico para a resolução de casos concretos, não assumindo a Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL qualquer responsabilidade por danos que possam decorrer da utilização da referida informação. O acesso ao conteúdo desta *Newsletter* não implica a constituição de qualquer tipo de vínculo ou relação entre advogado e cliente ou a constituição de qualquer tipo de relação jurídica. A presente *Newsletter* é gratuita e a sua distribuição é de carácter reservado, encontrando-se vedada a sua reprodução ou circulação não expressamente autorizadas.

---