

Infra divulgamos as Medidas extraordinárias de prevenção contra a transmissão da infeção COVID19 nos locais de trabalho, constantes do [Site da DGERT](#):

Medidas extraordinárias de prevenção contra a transmissão da infeção COVID19 nos locais de trabalho

1. Durante o período de situação de calamidade mantem-se a obrigatoriedade de teletrabalho?

Sim. É obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam.

Deve ainda consultar as recomendações da ACT sobre adaptação ao teletrabalho, disponíveis em [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/Noticias/Documents/19_MEDIDAS-280420.pdf](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/Noticias/Documents/19_MEDIDAS-280420.pdf)

2. Os trabalhadores em regime de teletrabalho têm direito ao pagamento de subsídio de refeição?

Os trabalhadores que até à data em que passaram a prestar a atividade em regime de teletrabalho recebiam subsídio de alimentação deverão continuar a recebê-lo, salvo disposição diferente resultante de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável ou contrato individual para prestação subordinada de teletrabalho (*Nota : O CCT aplicável ao nosso sector não prevê tal disposição*).

3. O empregador pode controlar diariamente a temperatura corporal dos trabalhadores?

Sim. A entidade empregadora pode realizar medições de temperatura corporal diariamente aos seus trabalhadores que se encontrem nas instalações da empresa.

4. O que se considera temperatura superior à normal temperatura corporal (febre)?

De acordo com o referido no sítio do SNS24, de uma forma simples, qualquer medição acima de 38º C corresponde a febre.

No entanto, a temperatura corporal depende de vários fatores, nomeadamente do local de medição. Considera-se febre uma temperatura axilar ou oral superior a 37,5º C ou timpânica superior a 37,7º C.

Deve consultar <https://www.sns24.gov.pt/tema/sintomas/febre/#sec-3>

5. Se for detetada temperatura corporal acima da considerada normal (febre), o empregador pode impedir a entrada ou permanência do trabalhador no local de trabalho?

Sim.

6. O empregador pode registar as medições de temperatura dos trabalhadores?

Não. É proibido o registo da temperatura corporal associado à identidade da pessoa, salvo com expressa autorização da mesma.

7. Os trabalhadores imunodeprimidos e os portadores de doença crónica que sejam considerados de risco de acordo com as orientações da Direção Geral de Saúde, se não puderem exercer a sua atividade em teletrabalho, podem faltar ao trabalho com essa justificação?

Sim, os trabalhadores imunodeprimidos e os portadores de doença crónica podem faltar justificadamente por esse motivo, desde que, apresentem declaração médica que reconheça a sua situação clínica e a necessidade de especial proteção a que devem estar sujeitos.

8. A falta justificada determina a perda do direito à retribuição?

Não, exceto quando exceda 30 dias por ano.

9. Quem são os trabalhadores imunodeprimidos e os portadores de doença crónica?

São aqueles que, de acordo com as orientações da autoridade de saúde, devam ser considerados de risco, designadamente, os doentes cardiovasculares, os portadores de doença respiratória crónica, os doentes oncológicos e os portadores de insuficiência renal.

10. O empregador é obrigado a estabelecer um plano de contingência tendo em conta a avaliação de risco nos locais de trabalho decorrente da pandemia COVID19?

Sim, as entidades empregadoras devem elaborar um plano de contingência adequado ao local de trabalho e de acordo com as orientações da Direção-Geral da Saúde e da Autoridade para as Condições de Trabalho.

Deve consultar as recomendações para Adaptar os Locais de Trabalho e Proteger os Trabalhadores divulgadas pela ACT em [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/Noticias/Documents/19_MEDIDAS-280420.pdf](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/Noticias/Documents/19_MEDIDAS-280420.pdf)

11. É obrigatório o uso de máscara pelos trabalhadores nos locais de trabalho?

É obrigatório o uso de máscaras ou viseiras para os trabalhadores cujo local de trabalho seja em transportes coletivos de passageiros, espaços e estabelecimentos comerciais e de prestação de serviços, nos serviços e edifícios de atendimento ao público e nos estabelecimentos de ensino e creches.

A obrigatoriedade de uso de máscara é dispensada quando, em função da natureza das atividades, o seu uso seja impraticável.

Nota: As empresas devem ter um Plano de Contingência específico para responder à presente epidemia - devendo a elaboração deste Plano envolver os Serviços de SST da empresa, os trabalhadores e seus representantes - aqui podendo ser incluída a utilização obrigatória de máscara.

Com os melhores cumprimentos,

Manuela Folhadela

Departamento Jurídico

manuela.folhadela@anivec.com

Tel : + 351 22 616 54 72/70

www.anivec.com

<https://www.facebook.com/ANIVEC.APIV>

Av. da Boavista 3523, 7º | 4100-139 Porto