

Comunicado 16/2020

3 de novembro de 2020

COVID-19 ENQUADRAMENTO LABORAL SITUAÇÃO DE CALAMIDADE QUESTÕES FREQUENTES [3 DE NOVEMBRO DE 2020]

1. TELETRABALHO

1.1 O teletrabalho é obrigatório?

Nos termos da Resolução n.º 92-A/2020, de 2 de novembro, do Conselho de Ministros, o teletrabalho é obrigatório nas seguintes situações:

- a) Nos 121 concelhos referidos no anexo II da Resolução, que é aplicável a partir das 00h00 do dia 4 de novembro (cfr. n.º 10 do art. 28.º da Resolução). Assim, nesses concelhos passa agora a ser obrigatório trabalhar remotamente, independentemente do vínculo laboral e sempre que as funções em causa o permitam.
- b) Nos termos do art. 4.º/n.º 2 e 3, quando o trabalhador o requeira e as funções possam ser exercidas nesse regime, nas seguintes situações:
 - i) O trabalhador, mediante certificação médica, se encontrar abrangido pelo regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos;
 - ii) O trabalhador tenha deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;
 - iii) quando os espaços físicos e a organização do trabalho não permitam o cumprimento das orientações da DGS e da Autoridade para as Condições do Trabalho;
 - iv) O trabalhador tenha filho ou outro dependente a cargo que seja menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que, de acordo com as orientações da autoridade de saúde, seja considerado doente de risco e que se encontre impossibilitado de assistir às atividades letivas e formativas presenciais em contexto de grupo ou turma. Neste caso, trata-se de uma nova previsão, face à anterior Resolução.

Nas demais situações e nos concelhos não abrangidos por esta medida, o teletrabalho não é obrigatório, podendo este regime ser acordado entre a empresa e o trabalhador.

Importa notar que, além das situações acima referidas, nos termos previstos no Código de Trabalho, quando o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito, o trabalhador tem direito a exercer funções nesse regime no caso de:

- a) Ser vítima de violência doméstica (arts. 166.º/n.º 2 e art. 195.º do CT);
- b) Ter filho com idade até 3 anos (art. 166.º/n.º 3 do CT).

No referido art. 4.º da Resolução é previsto nas situações em que não seja adotado o regime de teletrabalho nos termos previstos no Código do Trabalho, dentro dos limites máximos do período normal de trabalho e com respeito pelo direito ao descanso diário e semanal previstos na lei ou em Convenção Coletiva, podem ser implementadas escalas de rotatividade de trabalhadores entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no

local de trabalho habitual, diárias ou semanais, horários diferenciados de entrada e saída, horários diferenciados de pausas e de refeições. Isto de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro.

1.2 Tem de existir acordo entre as partes?

Nos casos em que o teletrabalho é obrigatório, não tem de existir acordo das partes. Nos demais casos face ao regime do Código de Trabalho, o princípio aplicável é o acordo entre o trabalhador e o empregador.

1.3 Deve existir algum documento escrito?

Nos casos em que seja obrigatório, não tem de existir documento escrito, embora seja recomendável. Nos demais caso, a lei, no caso o Código de Trabalho, determina que o acordo para realização do teletrabalho terá de ser por escrito.

1.4 Qual a remuneração no caso de teletrabalho?

O trabalho em regime de teletrabalho é pago a 100%, por parte da entidade empregadora.

1.5 No caso de teletrabalho mantenho o subsídio de refeição?

Sim. A prestação laboral em regime de teletrabalho obriga as partes em matéria de direitos e deveres, como se o trabalho fosse prestado em instalações da entidade empregadora. E o trabalhador beneficia dos direitos laborais em condições de igualdade com os demais trabalhadores da empresa em regime de trabalho presencial (art. 169.º, n.º 1, do CT).

O subsídio de refeição é pago como contrapartida do trabalho, só não é pago em caso de falta, o que evidencia o vínculo da prestação com a execução da mesma. Além disso, continuam a aplicar-se as convenções coletivas do setor bancário, as quais preveem que a todos os trabalhadores é atribuído subsídio de refeição, por dia de trabalho efetivamente prestado, o que é aplicável ao regime de teletrabalho.

1.6 Sugerir a hipótese de teletrabalho e a minha hierarquia recomendou-me que apresentasse uma “baixa médica”. Sou obrigado a fazê-lo?

De modo algum. A baixa médica é apresentada em caso de doença. Caso as funções permitam o trabalho remoto pode propor por escrito o teletrabalho.

1.7 Estando em teletrabalho serei obrigado a comparecer em reuniões ou a realizar determinadas tarefas nas instalações da empresa?

Sem prejuízo dos meios remotos disponíveis para realizar reuniões, poderão existir situações em que seja necessário que a reunião ocorra presencialmente.

De igual modo, por diversos motivos justificados, inclusivamente por razões de segurança, poderão existir tarefas que tenham de ser realizadas nas instalações da empresa.

Nestas situações e ao abrigo do poder de direção legalmente previsto, a empresa pode comunicar uma instrução para que o trabalhador se apresente, mesmo que se encontre a exercer teletrabalho.

Nestes casos, recomendamos que o trabalhador obtenha uma instrução escrita para se apresentar, solicitando o fundamento para a mesma.

2. LOCAIS DE TRABALHO

2.1 O trabalhador que contacte com o público pode recusar-se a trabalhar se não tiver desinfetantes e máscaras?

É obrigação do empregador assegurar aos seus trabalhadores condições de segurança e de saúde, de forma continuada e permanente, tendo em conta os princípios gerais de prevenção [art. 15.º do Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho - RJPSST]. As prescrições mínimas de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos no contexto de trabalho estão estabelecidas no Decreto-Lei n.º 84/97, de 16 de abril.

Os trabalhadores que efetuam atendimento ao público devem dispor de máscaras e produtos de desinfecção e deverá ser assegurada a limpeza frequente de todas as superfícies de trabalho e contacto com os clientes.

O art. 9.º da Resolução do Conselho de Ministros n.º 92-A/2020, de 2 de outubro, continua a determinar que os estabelecimentos de prestação de serviços devem procurar assegurar a disponibilização de soluções desinfetantes cutâneas, para os trabalhadores e clientes, junto de todas as entradas e saídas dos estabelecimentos, assim como no seu interior, em localizações adequadas para desinfecção de acordo com a organização de cada espaço.

O artigo 13.º-B do Decreto n.º 20/2020, de 1 de maio, determina a obrigatoriedade do uso de máscaras ou viseiras para o acesso e permanência nos estabelecimentos de prestação de serviços. Caberá às empresas a promoção do cumprimento do disposto no presente artigo.

Devem igualmente ser observadas as regras de segurança quanto ao número de clientes a atender, em cada momento, bem como as medidas de distanciamento mínimo nesse atendimento.

Não estando reunidas estas condições, deve evitar-se a recusa de prestação do trabalho. No caso em apreço, o trabalhador deve reportar a situação à DRH [Departamento de Recursos Humanos], requerendo a disponibilização urgente de desinfetante ou outras condições que considera essenciais serem observadas e que não estão a ser cumpridas.

3. PREVENÇÃO

3.1 Em que situações deverá o trabalhador ficar em “confinamento obrigatório”?

Todos os doentes com Covid-19 e os infetados com SARS-CoV-2 ou os cidadãos relativamente a quem a autoridade de saúde ou outros profissionais de saúde tenham determinado a vigilância ativa têm de se manter em confinamento obrigatório.

3.2 Em que situações deverá o trabalhador ficar em isolamento profilático ou quarentena e qual o valor a que tem direito a auferir neste período?

Todos os trabalhadores que por indicação da Autoridade de Saúde verificam os critérios de “Caso Suspeito” têm de permanecer em isolamento profilático durante 14 dias. No caso de não ser possível a aplicação do regime de teletrabalho, será atribuído um subsídio de doença equivalente a 100% da retribuição de referência, durante o período máximo de 14 dias.

Sendo possível a aplicação do regime de teletrabalho, o trabalhador receberá a retribuição mensal normal, não sendo atribuído, neste caso, o subsídio da Segurança Social.

3.3 Foi decretado o isolamento de trabalhadores do meu departamento. Se não comparecer ao trabalho, as faltas são justificadas?

As faltas são justificadas, mas apenas se:

- existir um documento da Autoridade de Saúde;
- se não for possível assegurar o recurso a mecanismos alternativos de prestação de trabalho, como o teletrabalho ou programas de formação à distância.

3.4 Estou em quarentena. Como devo proceder junto da entidade empregadora para justificar as faltas?

Deve enviar a sua declaração de isolamento profilático à sua entidade empregadora, e esta deve remetê-la à Segurança Social no prazo máximo de 5 dias.

Esta declaração atesta a necessidade de isolamento e substitui o documento justificativo da ausência ao trabalho para efeitos de justificação de faltas e de atribuição do subsídio equivalente ao de doença, durante o período máximo de 14 dias de isolamento profilático, bem como para eventual atribuição do subsídio por assistência a filho ou a neto, sendo este o caso.

3.5 Padeço de doença crónica ou estou incluído num grupo de risco. Sou obrigado a voltar a trabalhar? O que devo fazer?

O art. 25.º-A do Decreto n.º 20/2020 prevê um regime excecional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos.

Estes trabalhadores podem justificar a falta ao trabalho mediante declaração médica, desde que não possam desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho ou através de outras formas de prestação de atividade.

Neste caso, sem prejuízo do que esteja previsto no plano de contingência da empresa, aplica-se o regime das faltas justificadas e, quando aplicável, o regime de doença [Convenção Coletiva ou Segurança Social, se aplicável].

Deve assim contactar a DRH para:

- a) Verificar a possibilidade de exercer as suas funções em teletrabalho ou através de outras formas de prestação de atividade;
- b) Caso tal não seja possível, pode apresentar declaração médica para justificação de faltas, a qual deve atestar a condição de saúde do trabalhador que justifica a sua especial proteção;
- c) Nos casos em que não seja possível o teletrabalho e caso pretenda regressar ao serviço no local de trabalho deve comunicar, por escrito [pode ser por e-mail] essa intenção à empresa e aguardar instruções.

4. TRABALHADOR CONTAGIADO

4.1 Fiz o teste de coronavírus e deu positivo. Como devo proceder para ter acesso ao subsídio por doença?

Deve solicitar um certificado de incapacidade temporária para o trabalho (a “baixa médica”). Se a pessoa estiver doente com Covid-19, é internada num hospital de referência ou permanecerá em internamento domiciliário, caso assim seja decidido pela Autoridade de Saúde. O procedimento para a baixa segue assim o que é utilizado habitualmente no internamento hospitalar.

4.2 Qual é o valor da mensalidade de doença?

Os trabalhadores que exercem atividade por conta de outrem, trabalhadores independentes e os trabalhadores do serviço doméstico, que se encontrem em situação de impedimento para o trabalho por motivo de doença por Covid-19, têm direito ao subsídio por doença pago pela Segurança Social correspondente a 100% da remuneração de referência líquida durante um período máximo de 28 dias, ao qual é descontado o período de isolamento profilático se tiver existido.

Após o decurso dos 28 dias em que o subsídio é pago a 100% da remuneração de referência líquida, o valor do subsídio de doença é calculado com base nas percentagens definidas no regime de proteção na doença.

Este apoio está equiparado a subsídio por doença com internamento hospitalar, pelo que não se aplica o período de espera, ou seja, será paga a prestação desde o primeiro dia.



USI
UNIÃO DOS SINDICATOS
INDEPENDENTES

Manuel Ramos Lopes

Presidente da Comissão Executiva da USI



USI
UNIÃO DOS SINDICATOS
INDEPENDENTES

Paulo Gonçalves Marcos

Presidente do Conselho Diretivo da USI

Para mais informações:

Paulo Gorjão

910 005 161

www.facebook.com/uniaodossindicatosindependentes/

www.usi.pt