

Guia – Medidas COVID 19

Isolamento profiláctico

1. Quem pode determinar o isolamento profiláctico?

O isolamento profiláctico de uma pessoa ou de uma instituição só pode ser declarado pela Autoridade de Saúde (delegado de saúde).

2. Como é emitida a declaração de isolamento profiláctico?

A declaração de isolamento profiláctico é emitida pela Autoridade de Saúde para cada trabalhador – ou aluno de um estabelecimento de ensino – em modelo próprio que está disponível em www.seg-social.pt ou www.dgs.pt

3. Como é que o trabalhador em isolamento profiláctico justifica as faltas ao trabalho?

A declaração de isolamento profiláctico funciona como documento justificativo de ausência ao trabalho, quer no caso de ser o próprio trabalhador a ser declarado em isolamento, quer no caso de o isolamento ser declarado para um filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, e deve ser enviado para à respectiva entidade empregadora.

4. Quais os direitos de protecção social do trabalhador impedido temporariamente de trabalhar por estar em isolamento profiláctico?

Os trabalhadores por conta de outrem e os trabalhadores independentes em situação de isolamento profiláctico têm direito a um subsídio equivalente ao subsídio de doença com um valor correspondente a 100% da remuneração de referência; este subsídio não está sujeito a prazo de garantia, índice de profissionalidade ou período de espera.

5. Como se calcula a remuneração de referência?

Para este efeito, a remuneração de referência corresponde ao total das remunerações registadas nos primeiros 6 meses civis que precedem o segundo mês anterior ao mês em que tem início o impedimento para o trabalho, não se considerando os valores relativos aos subsídios de férias e de Natal recebidos neste período; no caso de beneficiários que não tenham ainda completado seis meses de registo de remunerações, a remuneração de referência corresponde ao total das remunerações registadas desde o início do registo até ao dia anterior ao início do isolamento profiláctico.

6. Como se deve proceder para receber este subsídio?

O trabalhador entrega a declaração de isolamento profiláctico à entidade empregadora que, por sua vez, deve remeter a mesma aos serviços de Segurança Social, através da Segurança Social Directa, bem como o formulário que contém a listagem dos trabalhadores em situação de isolamento, no prazo máximo de 5 dias úteis.

7. O trabalhador pode continuar a trabalhar se estiver em isolamento profiláctico?

Pode, se houver condições para o teletrabalho ou para formação à distância.

8. Se continuar a trabalhar em casa o trabalhador tem direito ao subsídio equivalente ao subsídio de doença?

Não, porque neste caso deve continuar a receber a retribuição normal paga pela entidade empregadora.

9. A quem compete decidir se há condições para o teletrabalho?

De acordo com a lei, a decisão de passar a exercer a actividade em regime de teletrabalho pode ser tomada unilateralmente pelo empregador ou requerida pelo trabalhador (artigo 29º, nº1 do DL 10-A/2020, de 13 de Março).

A CGTP considera que esta decisão de passar a regime de teletrabalho não devia poder ser tomada unilateralmente pelo empregador, mas depender sempre do acordo do trabalhador.

Situação de doença

10. Se o trabalhador contrair a doença causada pelo COVID 19, quais os seus direitos de protecção social?

Se o trabalhador contrair a doença causada pelo COVID-19, tem direito à atribuição do subsídio de doença em regime normal, mas sem estar sujeito ao período de espera, ou seja, o subsídio é atribuído desde o primeiro dia de incapacidade temporária para o trabalho.

11. Qual é o valor do subsídio de doença neste caso?

O subsídio tem os seguintes valores:

- 55% da remuneração de referência, se o impedimento durar até 30 dias;
- 60% da remuneração de referência, se tiver duração superior a 30 dias e igual ou inferior a 90 dias;
- 70% da remuneração de referência, se tiver duração superior a 90 dias e igual ou inferior a 365 dias;
- 75% da remuneração de referência, se o impedimento tiver duração superior a 365 dias.

12. Se o trabalhador que está em isolamento profiláctico contrair a doença antes de terminados os 14 dias de isolamento o que sucede em termos de subsídio?

Neste caso, o trabalhador perde o subsídio equivalente ao subsídio de doença a que tem direito no período de isolamento e passa a receber o período de doença normal, no valor de 55% da remuneração de referência (nos primeiros 30 dias).

13. Como é que o trabalhador justifica as ausências ao trabalho durante o período de doença?

Tal como justifica qualquer falta ao trabalho por motivo de doença, enviando à entidade empregadora o certificado de incapacidade temporária para o trabalho (a “baixa”).

14. Os trabalhadores independentes também têm direito ao subsídio de doença?

Sim, exactamente nos mesmos termos e valores previstos para os trabalhadores por conta de outrem e também sem sujeição a período de espera.

A CGTP-IN entende que os trabalhadores não devem ser prejudicados nos seus direitos nem sofrer quaisquer perdas de rendimento resultantes do surto do COVID 19. Como tal, entendemos que o subsídio de doença devia manter-se nos 100% da remuneração de referência, não só durante o período de isolamento profiláctico, mas durante todo o período de doença causada pelo COVID 19. Salientamos que não se trata de caso inédito, uma vez que tal valor já se encontra previsto na legislação em vigor para outras doenças infecciosas como é o caso da tuberculose.

Assistência a filho ou a neto

15. O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência a filho ou a neto em isolamento profiláctico?

Sim, as ausências ao trabalho decorrentes do acompanhamento de filho ou a outro dependente a cargo que seja colocado em isolamento profiláctico pela autoridade de saúde durante 14 dias consideram-se faltas justificadas.

16. Como se justificam estas faltas?

Mediante a entrega da declaração de isolamento profiláctico passada pela autoridade de saúde competente. (ver resposta à questão 3)

17. Em caso de isolamento profiláctico de filho ou outro dependente a cargo, o trabalhador impedido de trabalhar para prestar assistência tem direito a algum subsídio?

No caso deste isolamento profiláctico respeitar a criança menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, o trabalhador tem direito à atribuição de subsídio para assistência a filho ou subsídio para assistência a neto, consoante o caso, independentemente da verificação do respectivo prazo de garantia.

18. Qual o valor deste subsídio para assistência a filho ou a neto?

O valor do subsídio para assistência a filho corresponde a 65% da remuneração de referência (será de 100% quando o Orçamento do Estado para 2020 entrar em vigor); e o subsídio para assistência a neto corresponde a 65% da remuneração de referência

19. Estes dias de atribuição de subsídio contam para o período máximo anual de atribuição?

O período de 14 dias de isolamento profilático em que estes subsídios são atribuídos não relava para a contagem do período máximo de atribuição previsto no regime geral que é de 30 dias por cada ano civil.

20. E no caso de ser necessário prestar assistência a filho ou outro dependente a cargo com idade igual ou superior a 12 anos em isolamento profilático?

Neste caso as ausências ao trabalho para prestar assistência consideram-se como faltas justificadas, com perda de retribuição, e não há direito a qualquer subsídio.

21. Os trabalhadores independentes que estejam impedidos de exercer a sua actividade para prestarem assistência a filho ou neto menor de 12 anos em isolamento profilático também têm direito a subsídio?

Não, para este caso a lei apenas prevê o direito ao subsídio para assistência a filho ou a neto para os trabalhadores por conta de outrem (artigo 21º, nº 1 do DL 10-A/2020, de 13 de Março).

A CGTP-IN considera que todos os trabalhadores, trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores independentes, devem ter direito ao subsidio para assistência a filho e ao subsidio para assistência a neto durante os períodos de impedimento para o trabalho resultantes da necessidade de acompanhar filhos ou outros dependentes a cargo em isolamento profilático, incluindo aqui filhos ou outros dependentes a cargo pelo menos até aos 15 anos de idade; por outro lado, consideramos que os subsídios atribuídos devem ter desde já o valor de 100% da remuneração de referência.

22. O que sucede no caso de o trabalhador estar impedido temporariamente de trabalhar para prestar assistência a filho ou outro dependente a cargo que tenha contraído a doença causada pelo COVID 19?

Neste caso, o trabalhador tem exactamente os mesmos direitos que em qualquer outra ausência motivada pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a filho ou outro dependente a cargo, designadamente:

- No caso de filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, pode faltar justificadamente ao trabalho até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização e tem direito a subsidio no valor de 65% da remuneração de referência (100% a partir da entrada em vigor do Orçamento do Estado para 202º);
- No caso de filho com 12 ou mais anos de idade e que integre o agregado familiar se for maior, o trabalhador pode faltar justificadamente ao trabalho até 15 dias por ano; estas faltas implicam perda de retribuição e não há direito a subsídio.

23. E se o trabalhador necessitar de prestar assistência a outro familiar que contraia a doença causada pelo COVID 19?

Também neste caso os trabalhadores têm os mesmos direitos que em qualquer outra ausência ao trabalho motivada pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a cônjuge ou pessoa em união de facto, pai/mãe, sogros, avós, bisavós ou irmãos: pode faltar justificadamente ao trabalho até 15 dias por ano; as faltas implicam perda de retribuição e não é devido qualquer subsídio.

24. E quais os direitos dos trabalhadores independentes que estejam impedidos de exercer actividade para prestarem assistência a filho ou outro dependente a cargo que tenha contraído a doença causada pelo COVID 19?

No caso de filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, o trabalhador independente tem direito a subsidio para assistência a filho, no valor de 65% da remuneração de referência (100% com a entrada em vigor do Orçamento do Estado para 2020) ou a subsidio para assistência a neto (65% da remuneração de referência)

Encerramento dos estabelecimentos de ensino e outros equipamentos de apoio à infância e à deficiência

25. Os pais e mães trabalhadores que necessitem de acompanhar os filhos devido ao encerramento dos estabelecimentos de ensino ou de outros equipamentos de apoio podem faltar ao trabalho por esse motivo?

Sim. Consideram-se justificadas as faltas ao trabalho motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrente do encerramento dos estabelecimentos de ensino ou outros equipamentos sociais de apoio que seja determinado por uma autoridade de saúde ou pelo Governo, mas apenas fora dos períodos de férias escolares – ou seja o trabalhador não pode faltar justificadamente ao trabalho durante os períodos oficiais de férias escolares.

A CGTP-IN considera inaceitável a exclusão dos períodos de férias escolares, tendo em conta que os habituais equipamentos sociais de apoio (ATL, centros de estudo, etc.) com que os pais contam habitualmente para deixarem as crianças durante os períodos de férias escolares se encontram igualmente encerrados por determinação do Governo.

Em segundo lugar, consideramos também que este regime de faltas justificadas devia ser alargado ao acompanhamento dos filhos pelo menos até aos 12 anos de idade inclusive, bem como à eventual necessidade de acompanhar ascendentes na linha recta em situação de dependência devido ao encerramento de equipamentos sociais de apoio à terceira idade.

26. Como deve o trabalhador justificar estas faltas?

As faltas devem ser comunicadas ao empregador, com a indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de 5 dias ou, no caso de a ausência ser imprevisível, logo que possível – o que será maioritariamente o caso na actual situação. No entanto, em situações subsequentes, por exemplo, no caso de um progenitor substituir o outro na assistência à criança, deve ser respeitado o prazo de cinco dias.

27. Durante este período de impedimento para o trabalho, o trabalhador tem direito a apoio financeiro?

Desde que não possa exercer a sua actividade em regime de teletrabalho, o trabalhador tem direito a um apoio financeiro excepcional correspondente a 2/3 da sua remuneração base, com o valor mínimo do salário mínimo nacional (€635) e o valor máximo de 3 vezes o salário mínimo (€1905), suportado em partes iguais pela entidade empregadora e pela segurança social.

28. Como pode o trabalhador aceder este apoio financeiro?

O apoio é pedido através da entidade empregadora, que tem de requerer o apoio através do formulário próprio e tem de atestar que não há condições para a actividade ser exercida em regime de teletrabalho.

Verificadas as condições, o apoio é deferido de forma automática e é entregue directamente à entidade empregadora, que depois procede ao pagamento ao trabalhador.

29. Sobre o valor do apoio é devida a taxa social única?

Sim. Sobre o valor do apoio incide a taxa social única, de 11% da parte do trabalhador e 17,375% da parte do empregador (ou seja, para este apenas metade da TSU normal).

30. Se um dos progenitores estiver a trabalhar em casa em regime de teletrabalho, o outro terá direito a faltar ao trabalho para acompanhar os filhos e a receber o apoio?

Não, se um dos progenitores estiver em casa em teletrabalho, o outro não tem direito nem a faltar justificadamente nem ao apoio.

A CGTP-IN considera inaceitável que o acesso a este apoio financeiro esteja condicionado à possibilidade de o trabalhador poder ou não exercer a sua actividade em regime de teletrabalho, sobretudo se a decisão sobre tal possibilidade não depender também do trabalhador. Tal decisão não pode ficar na disponibilidade exclusiva da entidade empregadora; até pode ser que o tipo de actividade do trabalhador permita a prestação em regime de teletrabalho, mas também é preciso determinar se este trabalho em casa é compatível com os cuidados de que necessita(m) a(s) criança(s) de muito tenra idade ou, por maioria de razão, com deficiência ou doença crónica. Pela mesma ordem de razões, o facto de um dos progenitores estar em casa em teletrabalho não pode implicar que o outro não possa faltar justificadamente ao trabalho e ter direito a apoio.

31. Os trabalhadores independentes que estejam impedidos de exercer a sua actividade para prestar assistência aos filhos durante o período de encerramento dos estabelecimentos de ensino e outros equipamentos sociais de apoio à infância e à deficiência têm direito a algum apoio?

Nas situações em que fiquem impedidos de desenvolver a sua actividade por terem de prestar assistência a filho ou outro dependente menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica devido ao encerramento de estabelecimento de ensino ou outro equipamento social de apoio, os trabalhadores independentes terão direito a um apoio, desde que estejam sujeitos ao cumprimento da obrigação contributiva em pelo menos 3 meses consecutivos há pelo menos 12 meses.

32. Qual o valor deste apoio financeiro aos trabalhadores independentes?

O valor deste apoio corresponde a 2/3 da base de incidência contributiva mensal referente ao primeiro trimestre de 2020, com o limite mínimo de 1 IAS (€438,81) e o limite máximo de 2,5 IAS (€1097) e está sujeito a contribuição social.

No que respeita a estes apoios, quer para os trabalhadores por conta de outrem, quer para os trabalhadores independentes, a CGTP-IN considera que nenhum trabalhador deve ser prejudicado nos seus direitos nem ver reduzidos os seus rendimentos devido à situação epidemiológica decorrente do COVID 19 e das medidas excepcionais assumidas pelas autoridades de saúde e pelo Governo em defesa e para protecção da saúde pública.

Por outro lado, entendemos que a isenção, ainda que parcial, do pagamento de contribuições para a segurança social, e em particular no quadro actual, em que se perspectivam aumentos excepcionais de despesa com prestações sociais, é totalmente inaceitável e merece a nossa mais veemente discordância.

Apoio ao emprego dos trabalhadores independentes

33. O trabalhador independente que tenha a sua actividade económica reduzida em consequência do surto de COVID 19 beneficia de algum apoio?

Sim, nesta situação os trabalhadores independentes beneficiam de um apoio financeiro extraordinário e de um diferimento do pagamento de contribuições.

34. Em que condições têm direito ao apoio?

Têm direito ao apoio se estiverem abrangidos exclusivamente pelo regime dos trabalhadores independentes; não forem pensionistas; tenham tido obrigação contributiva em pelo menos 3 meses consecutivos há, pelo menos, 12 meses; e estar em situação comprovada de paragem total da sua actividade em consequência do surto do COVID19.

35. Como se prova a paragem total da actividade?

Com uma declaração sob compromisso de honra ou, se tiverem contabilidade organizada, através de declaração de contabilista certificado.

36. Qual o valor deste apoio financeiro?

O apoio corresponde ao valor da remuneração registada como base de incidência contributiva, com o limite máximo de 1 IAS (€438,81).

37. Quando pode o trabalhador independente começar a receber o apoio e qual a sua duração?

O trabalhador começa a receber o apoio no mês seguinte ao da apresentação do requerimento e recebe pelo período de um mês, prorrogável mensalmente, até ao máximo de 6 meses.

38. Qual o período em que os trabalhadores independentes têm direito ao diferimento do pagamento das contribuições sociais?

Durante os meses em que estejam a receber o apoio financeiro extraordinário.

39. Quando terão de pagar as contribuições cujo pagamento foi diferido?

A partir do segundo mês após a cessação do apoio. O pagamento poderá então ser efectuado num prazo máximo de 12 meses, em prestações mensais e iguais.

A CGTP-IN considera que o valor deste apoio é manifestamente insuficiente e não se baseia nem corresponde aos rendimentos reais do trabalhador. Não se compreende que o apoio às empresas seja de tantos milhões e para os trabalhadores independentes (muitos dos quais são falsos independentes) sejam previstos limites ao nível do limiar de pobreza.

Formas alternativas de trabalho

40. Quem pode decidir se o trabalhador deve passar a exercer a sua actividade em regime de teletrabalho?

De acordo com o regime especial aprovado pelo DL 10-A/2020, de 13 de Março, excepcionalmente o regime de teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou requerido pelo trabalhador, prescindindo-se do acordo das partes, desde que existam condições técnicas para o efeito (artigo 29º, nº1).

41. O empregador pode impor ao trabalhador que passe a trabalhar em regime de teletrabalho?

Neste período excepcional o empregador pode tomar esta decisão unilateralmente, mesmo que o trabalhador não concorde.

42. O trabalhador pode exigir passar a trabalhar em regime de teletrabalho?

O trabalhador pode requerer ao empregador passar a trabalhar em regime de teletrabalho, mas nada indica que possa impor essa decisão ao empregador, ou seja, nada indica que o trabalhador possa tomar esta decisão unilateralmente, sem o acordo do empregador, até porque este é que dispõe dos meios técnicos necessários.

43. O regime de teletrabalho previsto no Código do Trabalho continua a aplicar-se?

Aplica-se, excepto no que diz respeito à necessidade de haver acordo das partes.

44. Quais os principais direitos do trabalhador em regime de teletrabalho?

O trabalhador neste regime tem direito:

- A que o empregador forneça os instrumentos de trabalho e tecnologias da informação e comunicação necessários e que assegure a respectiva instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas (por exemplo, electricidade e telecomunicações);
- À privacidade e à da sua família, bem como aos tempos de descanso e de repouso;
- À igualdade de tratamento com os demais trabalhadores no que respeita a todos os direitos e condições de trabalho;
- A utilizar as tecnologias da informação e comunicação afectas à prestação de trabalho para participar em reuniões promovidas no local de trabalho pelas estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, bem como para contactar e ser contactado por estas estruturas;

A CGTP considera que o recurso a esta forma de trabalho deve ser rodeado das necessárias formalidades, que acautelem devidamente os direitos do trabalhador e garantam que, a pretexto da grave situação que vivemos, não sejam cometidos abusos; em nosso entender, o acordo do trabalhador é fundamental.

18 de Março de 2020