

Medidas do Governo no quadro da situação provocada pela doença COVID-19

O Decreto-Lei nº 10-A/2020, de 13 de março, estabelece um conjunto de medidas excecionais e temporárias no quadro da situação epidemiológica do novo coronavírus – COVID-19.

Medidas de protecção social na doença e na parentalidade

Entre estas medidas, destacamos em primeiro lugar as medidas de protecção social na doença e na parentalidade, que se destinam a proteger os trabalhadores em isolamento profilático ou infectados com o COVID 19 ou que tenham de prestar assistência a filhos ou outros dependentes que sejam colocados em isolamento profilático ou estejam doentes ou ainda que, independentemente destas situações, necessitem de acompanhamento devido ao encerramento dos estabelecimentos de ensino e de apoio à infância.

De salientar que estas medidas de protecção social produzem efeitos a 3 de março de 2020, data aliás em que foi publicado o Despacho nº 2875-A que já prevê as principais medidas de protecção social nas situações de isolamento profilático e de doença decorrentes da presente situação epidemiológica.

O presente Decreto-Lei reforça estas medidas, esclarecendo ainda alguns aspectos não expressamente contemplados no citado Despacho. Assim:

Subsídio de doença

A situação de isolamento profilático durante 14 dias dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes, determinada por Autoridade de Saúde, é equiparada a situação de doença e, neste caso, o direito ao subsídio de doença não está sujeito a prazo de garantia, índice de profissionalidade ou período de espera e o seu valor corresponde a 100% da 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 profilático.

Nas situações de doença causada pelo COVID-19, a atribuição do subsídio de doença não está sujeita a período de espera, nem para os trabalhadores por conta de outrem nem para os trabalhadores independentes e o seu valor é o seguinte:

- 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.

Subsídios de assistência a filho e a neto

A situação decorrente do acompanhamento de filho ou a outro dependente a cargo que seja colocado em isolamento profilático pela autoridade de saúde durante 14 dias considera-se falta justificada.

No caso deste isolamento profilático 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 respetivo prazo de garantia.

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 (e não será alterado)

Este período de 14 dias 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.

A CGTP-IN entende que, tendo em conta que os trabalhadores independentes também têm direito aos subsídios para assistência a filho e a neto nos termos gerais (artigo 4º do Decreto-Lei 91/2009, de 9 de abril, na sua redacção atual) estarão naturalmente abrangidos pelas mesmas regras aplicadas aos trabalhadores por conta de outrem em caso de acompanhamento a filho ou neto em isolamento profilático, embora a lei (designadamente o artigo 21º do Decreto-Lei 10-A/2020, de 13 de março) não o diga expressamente. Contudo, para maior clareza da lei, consideramos que esta referência deve ser expressamente incluída na referida norma.

Faltas do trabalhador devido ao encerramento dos estabelecimentos de ensino e outros equipamentos sociais e apoio excecional à família

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.

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

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 atual 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.

Em primeiro lugar, a CGTP-IN entende que esta norma devia alargar este regime de faltas justificadas à necessidade de acompanhamento dos filhos, tendo em conta o regime previsto no Código do Trabalho, que alarga a possibilidade de assistência a filhos de idade igual ou superior a 12 anos, nos termos do artigo 49º, nº2, sendo essencial que se considere estender o regime pelo menos de modo a abranger os menores com 12 anos.

Da mesma forma, deveria prever-se a possibilidade de considerar como faltas justificadas as ausências ao trabalho resultantes da necessidade de acompanhar ascendentes na linha recta em situação de dependência, que eventualmente necessitem de apoio devida ao encerramento de equipamentos sociais de apoio à terceira idade.

Por outro lado, salientamos que a lei exclui o período de férias escolares desta determinação de considerar estas ausências ao trabalho como faltas justificadas, ou seja as faltas dadas pelos trabalhadores durante o próximo período de férias escolares da Páscoa não serão consideradas como faltas justificadas.

A CGTP-IN considera esta exclusão inaceitável, 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 e que, por outro lado, é desaconselhado que as crianças sejam colocadas ao cuidado dos avós. Isto significa que, chegado o período de férias, os pais vão ver-se numa situação desesperada, sem saber o que fazer às crianças, sendo de sublinhar que obviamente nem todos os trabalhadores terão a possibilidade de marcar férias para esse período, podendo este facto originar alguma conflitualidade laboral.

Neste quadro, a CGTP-IN entende que esta previsão deve ser devidamente ponderada, em ordem a considerar também as faltas dadas no próximo período de férias escolares como faltas justificadas.

No período em que se encontrar impedido de prestar trabalho devido à necessidade de acompanhar o filho ou outro dependente menor de 12 anos ou com deficiência ou doença crónica devido ao encerramento de estabelecimento de ensino ou outro equipamento social de apoio, o trabalhador terá direito a um apoio no valor de 2/3 da sua remuneração base, suportado em partes iguais pela entidade empregadora e pelo sistema de segurança social, tendo como limite mínimo o salário mínimo nacional (€635) e como limite máximo três salários mínimos (€1905).

Este apoio é requerido pela entidade empregadora, é deferido de forma automática e é entregue diretamente à entidade empregadora, que depois procede ao pagamento ao trabalhador; 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).

Este apoio só pode ser recebido por um dos progenitores de cada vez – ou seja é possível que ambos beneficiem alternadamente do apoio (no caso de faltarem alternadamente ao trabalho), mas não simultaneamente.

Não tem direito ao apoio quem estiver a prestar actividade laboral de outra forma, nomeadamente em regime de teletrabalho e, portanto, a receber a sua retribuição normal.

Neste aspecto salientamos que, em nosso entender, a decisão sobre se é possível ou não o trabalhador exercer a sua actividade em regime de teletrabalho não pode ser apenas 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.

No que respeita a este apoio, a CGTP-IN reitera a sua posição de 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.

Do mesmo modo, reafirmamos o nosso entendimento no sentido de que a isenção, ainda que parcial, do pagamento de contribuições para a segurança social, e em particular no quadro atual em que se perspectivam aumentos excepcionais de despesa com prestações sociais, é totalmente inaceitável e merece a nossa mais veemente discordância.

Apoio aos trabalhadores independentes

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 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.

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.

A lei prevê ainda um regime de apoio financeiro aos trabalhadores independentes cuja actividade económica seja reduzida em função da actual situação epidemiológica.

Este apoio implica que o trabalhador esteja abrangido exclusivamente pelo regime dos trabalhadores independentes; não seja pensionista; tenha tido obrigação contributiva em pelo menos 3 meses consecutivos pelo menos há 12 meses; e esteja em situação comprovada de paragem total da actividade em consequência do surto do COVID 19.

Nesta situação, o trabalhador independente terá direito a um apoio no valor da remuneração registada como base de incidência contributiva, com o limite máximo de 1 IAS, ou seja de €438,81.

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

O DL 10-A/2020, de 13 de março, define ainda formas alternativas de trabalho durante o presente surto epidemiológico, com destaque para o teletrabalho.

O regime do teletrabalho está previsto nos artigos 165º a 171º do Código do Trabalho e contempla algumas (poucas) garantias para o trabalhador que preste a sua atividade neste regime, entre as quais avulta a obrigatoriedade de celebração de um acordo entre trabalhador e empregador na forma escrita, para prova da estipulação do regime de teletrabalho.

O presente DL dispõe que durante o período da sua vigência o regime de prestação subordinada de teletrabalho pode ser determinado unilateralmente pelo empregador ou pelo trabalhador sem necessidade de acordo das partes, o que nos suscita profundas dúvidas, atendendo sobretudo à posição de subordinação do trabalhador na relação de trabalho, que dificultará, pela sua parte, a exigência de prestar a sua atividade em regime de teletrabalho; inevitavelmente terá sempre que fazer um acordo com o empregador, até para poder beneficiar integralmente dos direitos que a lei lhe atribui. Já o empregador tem a real e evidente possibilidade de impor ao trabalhador este regime de trabalho, independentemente da vontade deste, o que mesmo a coberto da necessidade de defender a saúde pública e de proteger a saúde do próprio trabalhador, pode dar origem a abusos – pense-se no caso de um trabalhador com filhos muito pequenos a quem o empregador quer impor o teletrabalho...

Neste quadro, a CGTP-IN, embora reconheça que o regime de teletrabalho pode ser (e é) uma alternativa viável, e até desejada por muitos trabalhadores, na presente situação epidemiológica, considera que o recurso a esta forma de trabalho deve ser rodeada das necessárias formalidades, que acautelem devidamente os direitos do trabalhador e garantam que, a pretexto da grave situação que vivemos, não sejam cometidos abusos.

17 de Março de 2020

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses