

Teletrabalho, quarentena ou lay-off: quais os direitos dos trabalhadores?

Há cada vez mais empresas a colocarem funcionários em teletrabalho, face à propagação do Covid-19, e a acionarem os seus próprios planos de contingência, ajustando métodos de trabalho e ritmos de produção ou até encerrando as instalações e cessando toda a atividade. Uma situação que o governo procura manter sob controlo, acautelando os postos de trabalho e a viabilidade financeira das empresas, com negociações a prosseguirem em sede de concentração social. Eis algumas das respostas que conhecemos, para já.

Mantenho os direitos a trabalhar em casa?

O teletrabalho, ou à distância, é definido no Código do Trabalho como a “prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação”. O trabalhador nestas circunstâncias fica obrigado a cumprir um horário de trabalho, em contacto frequente com as chefias, e tem direito a receber a remuneração por inteiro, incluindo o subsídio de alimentação.

E se ficar de quarentena?

Quando os trabalhadores têm indicação para “quarentena”, ou isolamento profilático, mas não conseguem cumprir a prestação de serviços à distância, esse período de ausência é equiparado a um internamento hospitalar. Essa situação tem de ser certificada em formulário próprio por uma autoridade de saúde pública, trabalhador a trabalhador. Nestes casos, é pago um subsídio de doença equivalente a 100% da remuneração de referência, sem subsídio de refeição, nos dias de isolamento recomendados.

E se a empresa parar a atividade?

O governo negociou em concentração social a possibilidade de existirem períodos facilitados de lay-off, em que as empresas possam reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho durante um determinado tempo, desde que a medida seja essencial para garantir a viabilidade económica da empresa e a manutenção dos postos de trabalho. Aplica-se a lei geral em vigor, em que os trabalhadores com suspensão do contrato terão direito a dois terços da remuneração até um limite de 1905 euros brutos (equivalente a três vezes o salário mínimo), não sendo possível receberem menos do que os 635 euros de salário mínimo, depois do corte.

E se ficar doente?

Caso um trabalhador fique infectado com o Covid-19, recebe o previsto noutra situação de doença: 55% da remuneração de referência a partir do 4º dia de incapacidade, até 30 dias. No caso dos trabalhadores independentes, os primeiros dez dias de incapacidade não são comparticipados pela Segurança Social.

E se as escolas fecham?

Os pais trabalhadores podem ausentar-se para prestar “assistência a filho” apenas no caso de a escola encerrar por determinação do Delegado de Saúde Pública e somente nas situações em que o filho tenha indicação específica e individual para cumprir isolamento profilático. Esse apoio pode ser prestado alternadamente pelo pai ou pela mãe (excluem-se os avós), e a Segurança Social assume o pagamento a 100% durante os 14 dias de isolamento profilático recomendado.

E se os filhos ficarem doentes?

Se um filho estiver infectado com Covid-19, a situação passa a enquadrar-se na normal assistência a filho doente, havendo neste momento lugar a 65% da remuneração, passando a ser de 100% quando o novo Orçamento de Estado entrar em vigor.