



LABORAL

Coronavírus: Gestão de recursos humanos nas relações de trabalho subordinado

Através do Decreto-Lei n.º 10.º-A/ 2020, de 13 de março, o Governo decretou um conjunto alargado de medidas de carácter excecional e temporário relativas ao isolamento profilático (vulgo “quarentena”), à proteção social na doença, às faltas ao trabalho em virtude do encerramento de estabelecimento de ensino, e ao regime de teletrabalho.

Assim, e na sequência das várias interrogações, por parte de empregadores e trabalhadores, relativamente à gestão de recursos humanos e relações laborais no decorrer da situação epidemiológica do novo Coronavírus – COVID 19, podemos destacar, pela sua importância e forte impacto, as seguintes medidas extraordinárias agora adotadas:

"É equiparada a doença a situação do trabalhador que se encontra obrigado a isolamento profilático, certificado por autoridade de saúde, durante o período de 14 dias."

1. Isolamento profilático

1.1. Isolamento profilático do próprio trabalhador:

- É equiparada a doença a situação do trabalhador que se encontra obrigado a isolamento profilático, certificado por autoridade de saúde, durante o período de 14 dias.
- O trabalhador nesta situação tem direito a um subsídio no montante diário correspondente a 100% da sua remuneração de referência, independentemente da verificação do prazo de garantia, do índice de profissionalidade e da certificação da incapacidade temporária para o trabalho.
- A atribuição deste subsídio é imediata, não se encontrando sujeita ao período de espera de três dias normalmente aplicável em situações de doença.

1.2. Isolamento profilático de filho ou dependente a cargo do trabalhador:

- As faltas ao trabalho por força da necessidade de o trabalhador acompanhar uma situação de isolamento profilático de filho ou de qualquer outro dependente a seu cargo, independentemente da idade, consideram-se faltas justificadas, aplicando-se o respetivo regime geral constante do Código do Trabalho.
- Se a necessidade de assistência em virtude de isolamento profilático se reportar a filho ou neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a atribuição do subsídio, de montante diário correspondente a 65% da sua remuneração de referência, não depende do prazo de garantia normalmente exigível.

2. Proteção social na Doença:

- Nas situações de doença de trabalhador causada pelo COVID 19, a atribuição do subsídio de doença é imediata, não se encontrando também sujeita ao período de espera de três dias normalmente aplicável em situações de doença.
- Nos termos gerais, o montante do subsídio de doença de trabalhador causada pelo COVID 19, será calculado pela aplicação das seguintes percentagens à remuneração de referência:
 - i) 55% nos primeiros 30 dias;
 - ii) 60% para o período de duração entre 31 dias e os 90 dias;
 - iii) 70% para o período de duração entre 91 dias e os 365 dias;
 - iv) 75% para período superior a 365 dias.

3. Faltas ao trabalho em virtude do encerramento de estabelecimentos de ensino:

- Consideram-se faltas justificadas, sem perda de direitos, salvo quanto à retribuição e sem prejuízo do que adiante se refere, as faltas ao trabalho motivadas por assistência inadiável a filho ou outro dependente a cargo menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, decorrentes da suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio à primeira infância ou deficiência, determinado pelas autoridades de saúde ou pelo Governo entre o dia 16 de março de 2020 e, em princípio e sujeito a reavaliação, o dia 09 de abril de 2020.
 - Este regime vigora durante o calendário letivo, não sendo aplicável aos designados períodos de férias escolares.
 - O trabalhador deve comunicar ao empregador a sua ausência logo que possível, sob pena de a falta ao trabalho considerar-se como injustificada.
 - O trabalhador nesta situação tem direito a um apoio excecional correspondente a 2/3 da sua remuneração base, pago em partes iguais pela entidade empregadora e pela segurança social, com o limite mínimo de € 635 e o limite máximo € 1.905.
 - Este apoio excecional é automaticamente deferido após requerimento da entidade empregadora, salvo se existirem outras formas alternativas de prestação de atividade, nomeadamente por teletrabalho.
 - A entidade empregadora deve pagar ao trabalhador a totalidade deste apoio, recebendo da segurança social a parcela a cargo desta última.
- Relativamente aos descontos para a segurança social sobre o montante do apoio atribuído ao trabalhador incide a quotização do trabalhador à taxa normal (11%), sendo que a contribuição da entidade empregadora beneficia de uma redução de 50% em relação à taxa que normalmente lhe é aplicável (isto é, aplica-se a taxa de 11,875% nos casos em que a taxa normal é de 23,75%).
 - O apoio concedido ao trabalhador deve ser objeto de declaração de remunerações autónoma.
 - Este apoio é concedido apenas a um dos progenitores, sendo que o trabalhador que dele beneficia deve atestar nos termos de formulário da segurança social (Mod. GF 88 – DGSS) que o outro progenitor não requereu nem recebe este mesmo apoio financeiro excecional à família por motivo de encerramento de estabelecimento de ensino.

4. Teletrabalho:

- Desde que compatível com as funções exercidas, a novidade no regime de prestação de teletrabalho traduz-se na possibilidade de a sua implementação poder ser determinada por decisão unilateral da entidade empregadora ou requerido pelo trabalhador, não sendo necessário o acordo das partes para a sua aplicação.
- Mantém-se em vigor as demais condições aplicáveis ao regime de prestação de teletrabalho, tais como a obrigatoriedade de o trabalhador observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados, e a observância do horário de visita ao domicílio do trabalhador entre as 09:00 horas e as 19:00 horas para, se necessário, o controlo da atividade laboral.

Aguarda-se ainda a publicação oficial das anunciadas alterações ao regime geral da suspensão dos contratos de trabalho (vulgo “*Lay-Off*”), objeto da Resolução do Conselho de Ministros n.º 10-A/2020, de 13 de março. ■