

CLIPPING MIRANDA				 Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL
MEIO	Jornal ECO – SOS Economia			
Nº PAG.	5	DATA	3 de abril de 2020	

Coronavírus

SOSeconomia. Tem dúvidas sobre as novas regras de trabalho?

O ECO lançou o novo espaço SOSeconomia onde, com a ajuda de advogados especialistas em direito do trabalho, vamos responder às dúvidas dos nossos leitores.

Respostas publicadas a 3 de abril

Pergunta de Rita Afonso. Neste momento tenho um contrato de trabalho com uma empresa de trabalho temporário (manpower) e estou cedida à Altice. Estou em casa com a minha filha de 7 anos ao abrigo da medida de assistência a filho menor de 12 anos. Mas gostaria de requerer teletrabalho uma vez que a minha função é totalmente compatível com esta opção e 2 colegas já se encontram nessa situação. Quais são os passos a dar?

O Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março — que em execução da declaração do estado de emergência (efetuada pelo Presidente da República a 18 de março), estabeleceu um conjunto de medidas que entraram em vigor a 22 de março de 2020 — determina ser “obrigatória a adoção do regime de teletrabalho”, sempre “que as funções em causa o permitam” (artigo 6.º). **Trata-se de uma imposição, e não de uma mera opção, dirigida aos empregadores,** que tem como único limite a impossibilidade de as tarefas em causa serem desempenhadas segundo tal modelo.

Dias antes, o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, que estabeleceu medidas excecionais e temporárias para fazer face à pandemia de COVID 19, várias das quais com incidência nas relações de trabalho nos sectores público e privado, determinou, em matéria de teletrabalho que por todo o tempo que em se mantiver em vigor, a realização da atividade em regime de teletrabalho pode ser unilateralmente determinada pelo empregador ou requerida pelo trabalhador, sem necessidade de acordo das partes (como até agora exigia o Código do Trabalho), desde que a mesma se mostre compatível com as funções exercidas.

Deverá, pois, comunicar essa sua intenção, tanto à empresa de trabalho temporário, sua empregadora, desde logo por ser esta a pagar a sua retribuição, como à empresa utilizadora à qual se encontra, neste momento, cedida, pois trata-se de uma alteração no modo e no lugar de execução da sua atividade de que esta é destinatária.

CLIPPING MIRANDA				
MEIO	Jornal ECO – SOS Economia			
Nº PAG.	5	DATA	3 de abril de 2020	

Antes de o fazer, contudo, deverá ter presente que o apoio excecional para assistência a filhos menores de 12 anos, em decorrência da interrupção das atividades letivas presenciais não é cumulável com a prestação de atividade em regime de teletrabalho. Daí que se o requerimento de prestação de trabalho nesse regime formulado vier a ser deferido, não poderá voltar a beneficiar do referido apoio excecional, depois de as férias escolares atualmente em curso terminarem.

(Resposta dada pela equipa de Direito Laboral da Miranda & Associados)

Pergunta de Marco Silva. Venho por este meio eu Marco Silva trabalhador de uma gráfica, pedir que me seja esclarecido a dúvida sobre se devo ou não trabalhar, pois tenho duas pessoas de alto risco a conviver comigo na minha habitação, um bem haja e sem mais assuntos obrigado.

Infelizmente, a nossa lei não resolve de forma direta a situação que refere (como o fez com outras, já no contexto da pandemia de COVID-19). Por isso este seu problema só poderá ser resolvido com recurso às regras e às soluções que já anteriormente existiam. Ora, tendo estas sido pensadas para outra realidade que não esta que estamos a viver, as hipóteses que tem diante de si, desde já se adianta, dificilmente estão à altura das suas necessidades.

Começando pelas faltas ao trabalho, a necessidade de evitar as saídas diárias e o maior risco de contágio (seu e, através de si, das duas pessoas de alto risco com quem vive) não é motivo de justificação, pois não corresponde a nenhum dos casos previstos na lei. Por isso, quaisquer faltas dadas com este fundamento serão injustificadas (e, como tal, terão consequências disciplinares, podendo até constituir justa causa de despedimento), a menos que o seu empregador as autorize, o que não é seguro que aconteça. Mas ainda que tal suceda, tais faltas, apesar de justificadas, implicam a perda da retribuição por todo o tempo correspondente.

O mesmo problema de perda de rendimentos se coloca na hipótese de licença sem vencimento, que além do mais, para se tornar efetiva, terá de ter o acordo do empregador.

Já a marcação de férias (tanto de dias que tenham ficado por gozar no ano passado, como das relativas a este ano) possibilita a sua permanência em casa, por um período relativamente significativo e sem perda de retribuição. Porém não depende exclusivamente da sua vontade, já que tem de se fazer por acordo entre trabalhador e empregador.

(Resposta dada pela equipa de Direito Laboral da Miranda & Associados)

CLIPPING MIRANDA				 Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL
MEIO	Jornal ECO – SOS Economia			
Nº PAG.	5	DATA	3 de abril de 2020	

Respostas publicadas a 1 de abril

Pergunta de Rute Maia. Somos uma empresa de contabilidade a laborar no concelho de Espinho (Aveiro). Apesar das imposições feitas pelo governo durante esta semana continuamos a trabalhar (11 pessoas juntas) ainda que á porta fechada. Não só por nós como pelas pessoas que temos em casa, alguns pais idosos ou doentes crónicos, temos de continuar aqui a expor-nos por imposição da nossa entidade patronal? O responsável pela empresa recusa-se a criar condições para o Teletrabalho a que quase todos podíamos ter acesso.... Ajudem-nos a esclarecer esta situação por favor.

O Decreto n.º 2-A/2020, de 20 de março, que, em execução da declaração do estado de emergência (efetuada pelo Presidente da República a 18 de março), estabeleceu um conjunto de medidas que entraram em vigor a 22 de março de 2020, determina ser **“obrigatória a adoção do regime de teletrabalho”, sempre “que as funções em causa o permitam”** (artigo 6.º). Ou seja, impõe aos empregadores a adoção desta forma não presencial de prestação da atividade, com um único limite, decorrente da impossibilidade de as tarefas em causa serem por tal modo desempenhadas.

Em sentido idêntico, ainda que num outro plano, o Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, que estabeleceu medidas excecionais e temporárias para fazer face à pandemia de COVID 19 em diversos domínios, incluindo as relações de trabalho nos sectores público e privado, veio permitir que, enquanto se mantiver em vigor, **a realização da atividade em regime de teletrabalho possa resultar da iniciativa unilateral de qualquer das partes (decisão do empregador ou pedido do trabalhador)**, sem necessidade de acordo, desde que a mesma se mostre compatível com as funções exercidas.

Deverão, pois, alertar o responsável pela empresa para a necessidade de acatar a obrigação que nesta matéria a lei lhe impõe e fazer-lhe saber do vosso interesse em passar a regime de teletrabalho.

(Resposta dada pela equipa de Direito Laboral da Miranda & Associados)

CLIPPING MIRANDA				 Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL
MEIO	Jornal ECO – SOS Economia			
Nº PAG.	5	DATA	3 de abril de 2020	

Pergunta de Alexandre. Gostaria de saber se podem ajudar numa duvida, na sequencia do vosso artigo. Um trabalhador em Teletrabalho continua a receber o Subsidio de almoço? E se estiver de quarentena (por estar identificado como de risco) e a trabalhar em casa, tem direito ao subsidio de almoço?

1. Não. O trabalhador em regime de teletrabalho, por estar a desempenhar a atividade devida, ainda que à distância, a partir de casa, mantém o direito à respetiva remuneração. Sucede, porém, que o **subsídio de refeição (tal como o de transporte) não se destina a remunerar o trabalho prestado**: a sua finalidade é outra e decorre de uma opção do empregador de chamar a si uma despesa em que o trabalhador incorre pelo mero facto de se ter de dirigir para o local de trabalho e de aí permanecer por toda a jornada (despesa essa que de outro modo recairia sobre o trabalhador). **Por isso, só é devido quando o trabalhador se desloque efetivamente para o trabalho**, não o sendo quando tal não suceda – por ex., se o trabalhador estiver em férias ou faltar (ainda que justificadamente) ao trabalho. Só assim não será em duas situações: caso a convenção coletiva de trabalho aplicável (ou o contrato de trabalho) estabeleça que o subsídio de refeição é sempre devido, independentemente da necessidade de comparecer no local de trabalho, e caso o montante do subsídio de refeição pago exceda largamente o gasto que pretende compensar (a lei refere-se a montantes normais), hipótese em que desempenha já uma função remuneratória do trabalho prestado. Nestas duas hipóteses, manter-se-á o subsídio de refeição em regime de teletrabalho.

2. A quarentena (que a lei refere como “isolamento profilático”), desde que decretada pelas entidades que exercem o poder de autoridade na área da saúde (por ex., delegado de saúde) é equiparada à situação de doença do trabalhador. Em tal hipótese, as faltas dadas por este consideram-se justificadas e terá imediatamente direito ao subsídio de doença (sem necessidade, afirma a lei, de verificação do prazo de garantia, do índice de profissionalidade e da certificação da incapacidade temporária para o trabalho e sem sujeição a período de espera), cujo montante é igual a 100 % do valor da remuneração de referência.

Não sendo a quarentena decretada pelas entidades acima referidas, mas sim sugerida pelo empregador ou voluntariamente adotada pelo trabalhador, **os 14 dias de ausência ao trabalho em que a mesma se traduz serão considerados falta justificada se o empregador assim o entender**. Quando tal suceda, o trabalhador perde o direito à retribuição por todo o período correspondente (a menos que o empregador decida voluntariamente pagar-lhe), não tendo direito a qualquer subsídio da segurança social.

CLIPPING MIRANDA				
MEIO	Jornal ECO – SOS Economia			
Nº PAG.	5	DATA	3 de abril de 2020	

No que respeita ao subsídio de refeição, porque estas duas situações se traduzem numa ausência do local de trabalho e na não realização da atividade devida, ambas implicam – salvo indicação em contrário (da lei, da convenção coletiva ou do contrato) – a perda do direito do trabalhador ao mesmo.

(Resposta dada pela equipa de Direito Laboral da Miranda & Associados)