

Comunicado 4/2020

12 de março de 2020

COVID-19: PLANOS DE CONTINGÊNCIA – DIREITOS DOS TRABALHADORES

Face à necessidade absoluta de adopção de medidas com vista à redução e prevenção da disseminação da Covid-19, dos planos de contingência implementados ou a implementar pelas empresas e da eventual colocação de trabalhadores em situação de isolamento profilático, recomendamos o seguinte:

✓ Quaisquer ordens ou instruções das empresas no sentido dos trabalhadores não se apresentarem no local de trabalho, devem ser sempre precedidas de instrução escrita com indicação do período de ausência e com garantia da manutenção dos direitos e benefícios, equiparados à prestação efetiva de trabalho;

✓ Teletrabalho: havendo a possibilidade do recurso ao regime de teletrabalho, por proposta da empresa ou do trabalhador, é sempre exigível a existência de um contrato escrito, do qual deverá constar, entre outras, a indicação da actividade a prestar, a retribuição auferida e o período normal de trabalho.

Deve ainda ser previsto a quem reporta o trabalhador ou quem deverá contactar no âmbito da prestação de trabalho nesse regime. Finalmente, deve constar o elenco de instrumentos de trabalho facultados pela empresa, com a indicação do responsável pela instalação dos mesmos e pelo pagamento das despesas de consumo e utilização;

Note-se ainda que o trabalhador com filho com idade até 3 anos tem direito a exercer a actividade em regime de teletrabalho, desde que seja compatível com a actividade desempenhada e a empresa disponha dos recursos e meios para o efeito;

✓ Necessidade de isolamento profilático: em caso de necessidade de isolamento profilático (quarentena) imposto por entidade competente para o efeito (Autoridade de Saúde) deverá o trabalhador informar a sua entidade empregadora de imediato, juntando o comprovativo emitido por essa entidade, aplicando-se às ausências o regime de faltas justificadas.

Neste caso, a retribuição deverá ser mantida pela empresa, excepto nas situações em que seja atribuído subsídio pago pela Segurança Social. O trabalhador deverá solicitar à empresa a confirmação escrita da entidade responsável pelo pagamento destas ausências;

✓ Doença: as faltas serão naturalmente justificadas, aplicando-se o regime constante da Convenção Coletiva de Trabalho aplicável ou do Regime Geral de Segurança Social para os trabalhadores abrangidos por este sistema. Em ambos os regimes haverá direito à atribuição do respectivo subsídio de doença.

No caso de doença de filho menor de 12 anos de idade, o trabalhador tem direito a faltar 30 dias por ano (seguidos ou interpolados).

No caso de doença de filho maior de 12 ou mais anos de idade e que faça parte do seu agregado familiar, o trabalhador tem direito a faltar 15 dias por ano (também seguidos ou interpolados).

Em caso de hospitalização, independentemente da idade do filho, o trabalhador poderá faltar durante todo o respectivo período.

Nestes casos o trabalhador tem direito a um subsídio de assistência a filho pago pela segurança social.

A USI continuará atenta a esta situação e actualizará a informação disponível, sempre que se justifique.

MANUEL RAMOS LOPES

Presidente da Comissão Executiva

PAULO GONÇALVES MARCOS

Presidente do Conselho Directivo

Para mais informações:

Paulo Gorjão

910 005 161

www.facebook.com/uniaodossindicatosindependentes/

www.usi.pt